

ÍNDICE

PARECER

Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE)

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

Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP)

Revoga as normas de celebração do contrato a termo certo nas situações de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. (13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho)

Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV)

Procede à revogação das normas que permitem a celebração do contrato a termo certo só porque os trabalhadores se encontram em situação de procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração

Autora: Clara Marques
Mendes (PSD)

PARTE I

1. INTRODUÇÃO

2. OBJETO, MOTIVAÇÃO E CONTEÚDO DAS INICIATIVAS

3. APRECIÇÃO DA CONFORMIDADE DOS REQUISITOS FORMAIS, CONSTITUCIONAIS E REGIMENTAIS E DO CUMPRIMENTO DA LEI FORMULÁRIO

4. ENQUADRAMENTO LEGAL E DOUTRINÁRIO

5. INICIATIVAS LEGISLATIVAS E PETIÇÕES PENDENTES SOBRE A MATÉRIA

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I

1 - Introdução

Os projetos de lei em apreciação foram admitidos e baixaram à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a).

Refira-se ainda que, por se tratar de legislação laboral, as três iniciativas em apreço foram colocadas em apreciação pública, respetivamente, de 26 de janeiro a 25 de fevereiro (Separata n.º 82/XIII, DAR, de 26 de janeiro de 2018), de 23 de março a 22 de abril (Separata n.º 85/XIII, DAR, de 23 de março de 2018) e de 12 de junho a 12 de julho de 2018 (Separata n.º 95/XIII, DAR, de 12 de junho de 2018) nos termos e para os efeitos do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do RAR.

Os contributos enviados foram objeto de disponibilização na página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão. Com efeito, para o Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.^a (BE) foram recebidos 27 (vinte e sete) contributos, remetidos pelas entidades melhor identificadas nessa página, sendo os 26 (vinte e seis) contributos recebidos de Confederações, Federações, Comissões Sindicais e de Trabalhadores e Uniões de Sindicatos, entre outras, genericamente favoráveis às medidas propugnadas neste diploma. Em sentido contrário, a CIP (Confederação Empresarial de Portugal) revela-se frontalmente contra as soluções aqui defendidas.

Por sua vez, as 31 (trinta e uma) pronúncias escritas recebidas no âmbito da apreciação pública do Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.^a (PCP), na sua totalidade de estruturas representativas de trabalhadores, declaram a sua integral concordância com as propostas desta iniciativa legislativa.

Por fim, e sem prejuízo de ainda se encontrar em curso a discussão pública do Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV), a verdade é que não foi recebido até à data qualquer contributo a seu respeito. Os pareceres que possam eventualmente vir a ser remetidos a esta Comissão serão sistematizados na referida página eletrónica.

2 – Objeto, conteúdo e motivação da iniciativa

O **Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE)** retoma de forma integral (com exceção da referência ao número de ordem da alteração a introduzir no Código do Trabalho – doravante também CT2009, que agora se indica expressamente) o Projeto de Lei n.º 534/XIII/2.ª (BE), rejeitado na sessão legislativa anterior, com votos contra do PSD e do CDS-PP, votos a favor do BE, do PCP, do PEV e do PAN, e a abstenção do PS. A respetiva exposição de motivos começa por enquadrar a iniciativa legislativa no âmbito da «Posição conjunta do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda sobre solução política», subscrita pelos respetivos Grupos Parlamentares, e que esteve na base da criação de um Grupo de Trabalho para a preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade.

Os proponentes visam, com esta iniciativa, a reformulação do artigo 139.º do CT2009, permitindo-se o afastamento do regime do contrato a termo resolutivo por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, desde que cumpridas as condições aí enunciadas; a eliminação do fundamento previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do CT2009 para a contratação a termo – contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração; a alteração do n.º 1 do artigo 149.º do CT2009, com vista a esclarecer a manutenção do direito à compensação nos contratos de trabalho a termo não renováveis (que, na presente iniciativa,

Comissão de Trabalho e Segurança Social

passa pelo aditamento de um novo n.º 2 a esta disposição); por fim, a redução do limite máximo consagrado na alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º do CT2009, no que concerne ao «lançamento de início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores», propondo os autores que esta prerrogativa se aplique tão só a empresas que empreguem menos de 10 trabalhadores, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º do CT2009 – ou seja, tão só a microempresas.

Por fim, é ainda recordado na exposição de motivos o conjunto de compromissos sobre esta matéria identificados no Programa do XXI Governo Constitucional, atualmente em funções, aprovado pela maioria dos Deputados da Assembleia da República, designadamente a limitação do regime de contrato a termo, bem como a revogação da já mencionada norma ínsita na alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do CT2009.

Por seu turno, quer o **Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP)**, quer o **Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV)** propõem intervenções mais circunscritas no CT2009, na medida em que ambas as iniciativas propugnam a revogação da alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º, tal como o Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE), mas também da alínea d) do n.º 2 do artigo 143.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 148.º do Código, que decorrem da derrogação da primeira destas normas.

O **Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE)** é composto por quatro artigos: o primeiro determina o seu objeto, o segundo e o terceiro elencam as normas do CT2009 a alterar e a revogar, e o artigo quarto fixa a respetiva entrada em vigor. **A este respeito, sugere-se que no artigo 1.º, relativo ao objeto, seja incluída uma referência à clarificação da atribuição da compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º do CT2009, de acordo com a redação que ora se propõe para o novo n.º 2 do artigo 149.º.**

Também o **Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP)** reúne igualmente quatro artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo e o terceiro às revogações a introduzir no CT2009 e o quarto à entrada em vigor do diploma.

Por fim, o **Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV)** estrutura-se em três artigos preambulares: o primeiro delimita o respetivo objeto, com a enumeração das treze alterações ao CT2009 aprovadas até hoje; o artigo 2.º elenca as três disposições do Código que se pretendem revogar; o artigo 3.º estabelece o momento da entrada em vigor da lei.

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

O **Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE)**, que visa alterar «*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 13ª alteração à lei 7/2009, de 12 de fevereiro*», foi subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do BE, deu entrada a 11 de janeiro de 2018, e foi admitido no dia 15 de janeiro, tendo também nessa data baixado à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), sendo anunciado na sessão plenária de 17 de janeiro.

Por sua vez, o **Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP)** «*revoga as normas de celebração do contrato a termo certo nas situações de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. (13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho)*», e foi apresentado à Assembleia da República por oito Deputados do Grupo Parlamentar do PCP.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Já o Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV) *«procede à revogação das normas que permitem a celebração do contrato a termo certo só porque os trabalhadores se encontram em situação de procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração»*. Foi subscrito e apresentado à Assembleia da República pelos dois Deputados do Grupo Parlamentar do PEV.

Todas as iniciativas foram apresentadas no âmbito do poder de iniciativa da lei dos respetivos autores, em conformidade com o disposto na alínea b) do artigo 156.º, no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição da República Portuguesa, bem como na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º, na alínea f) do artigo 8.º e no artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

Assumindo estas iniciativas legislativas a forma de projetos de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do RAR, apresentam-se redigidas sob a forma de artigos, cada uma com uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, e sendo precedidas de uma breve exposição de motivos, em conformidade com os requisitos formais previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do RAR, relativamente às iniciativas em geral. De igual modo, observam os limites à admissão de iniciativas impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR - pois não parecem infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa - bem como o n.º 3 do mesmo preceito, visto que não renovam projetos ou propostas de lei definitivamente rejeitados na presente sessão legislativa.

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, comumente designada por lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das presentes iniciativas, e que, por isso, deverão ser tidas em conta no decurso do eventual processo da especialidade na Comissão e posteriormente, aquando da redação final.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Assim, cumpre referir que os títulos de todos os projetos de lei em análise observam o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, uma vez que traduzem sinteticamente os seus objetos, e que os títulos dos Projetos de Lei n.ºs 729/XIII/3.ª (BE) e 797/XIII/3.ª (PCP) incluem – mas não o do Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV), recomendando-se a devida inclusão - a indicação do número de ordem de alteração ao Código do Trabalho, pois nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei suprarreferida «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».

Em consequência, devem constar do articulado todas as anteriores alterações sofridas pelo Código do Trabalho, o que se propõe seja também feito constar em sede de apreciação na especialidade, visto que só o Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV) lhe faz referência no seu artigo primeiro.

Avaliando as iniciativas em concreto, o título do **Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE)** poderá, em sede de especialidade ou de redação final, ser aperfeiçoado em conformidade com o objeto da iniciativa, passando a referir:

«Altera o regime jurídico aplicável à contratação 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 e procedendo à décima quarta alteração ao Código de Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.»

Chama-se ainda a atenção para os artigos 2.º e 3.º deste projeto de lei, sugerindo-se a sua alteração, em sede de especialidade, passando a constar em ambos a seguinte redação: **«(...) do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (...).»**

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Em segundo lugar, propõe-se que, em sede de especialidade, possa ser ponderada a seguinte alteração ao título do **Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP)**, em conformidade com o que consta do objeto:

«Revoga as normas de celebração do contrato a termo certo nas situações de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, procedendo à décima quarta alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.»

Conforme consta do artigo 4.º (entrada em vigor) desta iniciativa, em caso de aprovação, entrará em vigor no dia imediato ao da sua publicação, sendo aplicável o disposto no já citado n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário. A este respeito, e de forma a clarificar a interpretação desta norma, sugere-se a adoção da seguinte redação: **«A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação».**

Por fim também o título do **Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV)** poderá, em sede de especialidade ou de redação final, ser aperfeiçoado, passando a referir:

«Revoga as normas que permitem a celebração de contrato de trabalho a termo certo em situação de procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, procedendo à décima quarta alteração ao Código de Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.»

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

4 – Enquadramento legal e doutrinário

Remete-se, neste ponto para a Nota Técnica anexa.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, se encontram pendentes várias iniciativas sobre matéria conexas (algumas com discussão na generalidade igualmente agendada para a reunião plenária de sexta-feira, 6 de julho), razão pela qual se indicam apenas as iniciativas que abordam a questão da precariedade dos contratos regulados pelo Código do Trabalho:

- **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;
- **Projeto de Lei n.º 106/XIII/1.ª (BE)** - Reforça os mecanismos de presunção do contrato de trabalho, garantindo um combate mais efetivo à precariedade e à ocultação de relações de trabalho subordinado, alterando o artigo 12.º do Código do Trabalho;
- **Projeto de Lei n.º 134/XIII/1.ª (PCP)** - Institui o Plano Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal;
- **Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.ª (PCP)** – Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores;
- **Projeto de Lei n.º 550/XIII/2.ª (PAN)** - Altera o Código do Trabalho e o Código de Processo do Trabalho, introduzindo alterações no regime da presunção de contrato de trabalho e do contrato a termo certo resolutivo;
- **Projeto de Lei n.º 900/XIII/2.ª (PEV)** - Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (14.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro);

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- **Projeto de Lei n.º 904/XIII/2.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);

- **Projeto de Lei n.º 912/XIII/2.ª (PCP)** - Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

Adicionalmente, deixa-se também uma referência ao **Projeto de Resolução n.º 744/XIII/2.ª (PSD)** - Recomenda ao Governo que desenvolva um programa específico de qualificação para desempregados de longa duração com 45 ou mais anos de idade, visto que também incide sobre a questão dos desempregados de longa duração.

Petições

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, aguarda admissibilidade a **Petição n.º 497/XIII/3.ª** - «Contra a precariedade, pelo emprego com direitos», e que tem como primeira peticionante a CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, reunindo 51339 assinaturas.

Já quanto à situação dos desempregados de longa duração e à sua eventual colocação profissional, destacam-se a **Petição n.º 334/XIII/2.ª** - «Solicita alteração legislativa ao Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, devendo abranger os desempregados de longa duração, fora do regime da Segurança Social», subscrita por Albano Lourenço Jerónimo, e em apreciação pela Comissão, e a **Petição n.º 471/XIII/3.ª** - «Criação de legislação que contribua para uma redução da exclusão na colocação profissional de desempregados», subscrita por Daniel da Costa Alexandre, e que aguarda ainda a correspondente admissão.

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 iniciativas aqui em apreciação visam efetuar alterações ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2 – Assim, o Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE) «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», o Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP) «Revoga as normas de celebração do contrato a termo certo nas situações de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração» e, por fim, o Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV) «Procede à revogação das normas que permitem a celebração do contrato a termo certo só porque os trabalhadores se encontram em situação de procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração».

3 - As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.

4- Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 4 de julho de 2018.

A Deputada Autora do Parecer



(Clara Marques Mendes)

O Presidente da Comissão



(Feliciano Barreiras Duarte)

PARTE IV - ANEXOS

Nota Técnica.

Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE)

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

Data de admissão: 15 de janeiro de 2018

Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP)

Revoga as normas de celebração do contrato a termo certo nas situações de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. (13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho)

Data de admissão: 7 de março de 2018

Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV)

Procede à revogação das normas que permitem a celebração do contrato a termo certo só porque os trabalhadores se encontram em situação de procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração

Data de admissão: 4 de junho de 2018

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por Ana Vargas e Isabel Pereira (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP), Luís Correia da Silva e Helena Medeiros (BIB), e Catarina R. Lopes e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 2 de julho de 2018

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

O [Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª \(BE\)](#) retoma de forma integral (com exceção da referência ao número de ordem da alteração a introduzir no Código do Trabalho – doravante também CT2009, que agora se indica expressamente) o [Projeto de Lei n.º 534/XIII/2.ª \(BE\)](#), rejeitado na sessão legislativa anterior, com votos contra do PSD e do CDS-PP, votos a favor do BE, do PCP, do PEV e do PAN, e abstenção do PS. A respetiva exposição de motivos começa por enquadrar a iniciativa legislativa no âmbito da «Posição conjunta do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda sobre solução política», subscrita pelos respetivos Grupos Parlamentares, e que esteve na base da criação de um Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade. Do mesmo modo, faz-se também menção ao relatório produzido por este grupo de trabalho, bem como aos dados aí plasmados quanto à evolução mais recente do trabalho não permanente em Portugal entre os trabalhadores por conta de outrem, bem como das correspondentes remunerações. São também aduzidos dados constantes do Livro Verde sobre as Relações Laborais.

Perante este diagnóstico, os proponentes recordam que o aludido grupo de trabalho enumerou um conjunto de matérias com vista a alterações legislativas (e que estes procuram concretizar com este impulso legislativo), em particular: a reformulação do artigo 139.º do CT2009, permitindo-se o afastamento do regime do contrato a termo resolutivo por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, desde que cumpridas as condições aí enunciadas; a eliminação do fundamento previsto na alínea *b)* do n.º 4 do artigo 140.º do CT2009 para a contratação a termo – contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração; a alteração do n.º 1 do artigo 149.º do CT2009, com vista a esclarecer a manutenção do direito à compensação nos contratos de trabalho a termo não renováveis (que na presente iniciativa, passa pelo aditamento de um novo n.º 2 a esta disposição); por fim, a redução do limite máximo consagrado na [alínea a\) do n.º 4 do artigo 140.º](#) do CT2009, no que concerne ao «lançamento de início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores», propondo os autores que esta prerrogativa se aplique tão só a empresas que empreguem menos de 10 trabalhadores, nos termos da [alínea a\) do n.º 1 do artigo 100.º](#) do CT2009 – ou seja, tão só a microempresas.

Por fim, é ainda recordado na exposição de motivos o conjunto de compromissos sobre esta matéria identificados no Programa do XXI Governo Constitucional, atualmente em funções, aprovado pela maioria dos Deputados da Assembleia da República, designadamente a limitação do regime de contrato a termo, bem como a revogação da já mencionada norma ínsita na alínea *b)* do n.º 4 do artigo 140.º do CT2009.

Por seu turno, quer o [Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª \(PCP\)](#), quer o [Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª \(PEV\)](#) propõem intervenções mais circunscritas no CT2009, na medida em que ambas as iniciativas propugnam a revogação da alínea *b)* do n.º 4 do artigo 140.º, tal como o Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE), mas também da [alínea d\) do n.º 2 do artigo 143.º](#) e da [alínea a\) do n.º 1 do artigo 148.º](#) do Código, que decorrem da derrogação da primeira destas normas.

O Grupo Parlamentar do PCP justifica a sua intenção legislativa com a persistência de uma injusta distribuição do rendimento nacional, o desemprego e a precariedade, mau grado a nova correlação de forças existente na Assembleia da República ter permitido, a seu ver, «criar condições para encetar um processo de recuperação de direitos e rendimentos», assim como «promover alguns avanços que vão para além do que o PS admitia nos seus programas eleitoral e do próprio Governo.». Isto posto, e depois de lembrarem as cifras nacionais dos vínculos precários e do trabalho a tempo parcial, os proponentes invocam as iniciativas por si apresentadas na presente Legislatura, «visando a revogação das normas gravosas da legislação laboral, do Código do Trabalho e da legislação laboral da Administração Pública», isto «num quadro de estagnação média dos salários reais e do agravamento da precariedade laboral», para além de fazerem expressa referência à pretendida revogação da alínea *b*) do n.º 4 do artigo 140.º do CT2009, tudo com vista à «garantia do emprego com direitos, condição indispensável ao desenvolvimento do país».

Já o Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV) imputa à precariedade laboral a violação de direitos fundamentais e a degradação das condições de trabalho, exemplificando de igual modo com o número de trabalhadores portugueses com vínculo precário («mais de um milhão de duzentas mil pessoas») e ainda com os «contratos a termo grosseiramente ilegais. Recibos Verdes que apenas disfarçam um suposto regime de prestação de serviços. Eternas bolsas de investigação, que mais não visam do que perpetuar a precariedade e contratos de Trabalho Temporário, em claro confronto com as mais elementares regras do direito do Trabalho, porque nada têm de temporário». Ademais, não deixam os proponentes de recordar que este é um retrato de intervalos, em que os períodos de precariedade alternam com períodos de desemprego, para além de criticarem o mau exemplo dado pelo Estado, atribuindo ao XIX Governo Constitucional a colocação de milhares de pessoas a trabalhar em Hospitais, Centros de Saúde, Escolas e em tantos outros serviços públicos, «a responder a necessidades permanentes, mas com vínculos absolutamente precários», e alargando esta problemática aos «falsos recibos verdes, contratos a termo, contratos de trabalho temporário e contratos de emprego-inserção».

Assim sendo, entendendo os autores da iniciativa que se exige ir mais longe no caminho de combate à precariedade, de modo a «promover mais justiça nas relações laborais, mas também a repor a verdade nos contratos de trabalho», consideram que se impõe desde já «impedir que se continue a fazer uma ligação automática entre os trabalhadores que procuram o primeiro emprego ou desempregados de longa duração, com a celebração de um contrato a termo certo, até porque o que define o contrato a termo, não são as circunstâncias em que se encontram os trabalhadores (...) mas sim a natureza não permanente das funções, do serviço ou do trabalho a desenvolver no âmbito desse contrato e independentemente da circunstância em que se encontram os respetivos trabalhadores», concluindo que esta solução, que classificam de «habilidade», «acabou por desvirtuar a própria natureza jurídica do contrato a termo, fazendo uma ligação automática entre trabalhadores que procuram o primeiro emprego ou desempregados de longa duração, com a celebração de um contrato a termo certo».

O Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE) é composto por quatro artigos: o primeiro determina o seu objeto, o segundo e o terceiro elencam as normas do CT2009 a alterar e a revogar, e o artigo quarto fixa a respetiva entrada em

vigor. A este respeito, sugere-se que no artigo 1.º, relativo ao objeto, seja incluída uma referência à clarificação da atribuição da compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º do CT2009, de acordo com a redação que ora se propõe para o novo n.º 2 do artigo 149.º, e tal como de resto resulta da exposição de motivos já anteriormente dissecada.

Por sua vez, o Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP) reúne igualmente quatro artigos, correspondendo o primeiro ao objeto, o segundo e o terceiro às revogações a introduzir no CT2009, e o quarto à entrada em vigor do diploma.

Por fim, o Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV) estrutura-se em três artigos preambulares: o primeiro delimita o respetivo objeto, com a enumeração das treze alterações ao CT2009 aprovadas até hoje; o artigo 2.º elenca as três disposições do Código que se pretendem revogar; o artigo 3.º estabelece o momento da entrada em vigor da lei.

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

• Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais

O Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE), que visa alterar «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 13ª alteração à lei 7/2009, de 12 de fevereiro», foi subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do BE deu entrada a 11 de janeiro de 2018, e foi admitido no dia 15 de janeiro, tendo também nessa data baixado à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), e sendo anunciado na sessão plenária de 17 de janeiro.

Por sua vez, o Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP) «revoga as normas de celebração do contrato a termo certo nas situações de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. (13.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho)», e foi apresentado à Assembleia da República por oito Deputados do Grupo Parlamentar do PCP. Tendo dado entrada no dia 5 de março de 2018, foi admitido e anunciado a 7 de março, baixando, nessa mesma data, à 10.ª Comissão.

Já o Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV) «procede à revogação das normas que permitem a celebração do contrato a termo só porque os trabalhadores se encontram em situação de procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração». Foi subscrito e apresentado à Assembleia da República pelos dois Deputados do Grupo Parlamentar do PEV. Deu entrada a 30 de maio de 2018 e foi admitido a 4 de junho, tendo também nessa data baixado à Comissão de Trabalho e Segurança Social.

Todas as iniciativas foram apresentadas no âmbito do poder de iniciativa da lei dos respetivos autores, em conformidade com o disposto na alínea *b*) do artigo 156.º, no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea *g*) do n.º 2 do Projetos de Lei n.ºs 729/XIII/3.ª (BE), 797/XIII/3.ª (PCP) e 901/XIII/3.ª (PEV) Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

artigo 180.º da [Constituição da República Portuguesa](#), bem como na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º, na alínea *f*) do artigo 8.º e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR).

Assumindo estas iniciativas legislativas a forma de projetos de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do RAR, apresentam-se redigidas sob a forma de artigos, cada uma com uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, e sendo precedidas de uma breve exposição de motivos, em conformidade com os requisitos formais previstos nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 1 do artigo 124.º do RAR, relativamente às iniciativas em geral. De igual modo, observam os limites à admissão de iniciativas impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR - pois não parecem infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa - bem como o n.º 3 do mesmo preceito, visto que não renovam projetos ou propostas de lei definitivamente rejeitados na presente sessão legislativa.

Refira-se ainda que, por se tratar de legislação laboral, as três iniciativas em apreço foram colocadas em apreciação pública, respetivamente, de 26 de janeiro a 25 de fevereiro ([Separata n.º 82/XIII](#), DAR, de 26 de janeiro de 2018), de 23 de março a 22 de abril ([Separata n.º 85/XIII](#), DAR, de 23 de março de 2018) e de 12 de junho a 12 de julho de 2018 ([Separata n.º 95/XIII](#), DAR, de 12 de junho de 2018) nos termos e para os efeitos do disposto na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do RAR.

• 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](#), comumente designada por lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das presentes iniciativas, e que, por isso, deverão ser tidas em conta no decurso do eventual processo da especialidade na Comissão e posteriormente, aquando da redação final.

Assim, cumpre referir que os títulos de todos os projetos de lei em análise observam o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, uma vez que traduzem sinteticamente os seus objetos, e que os títulos dos Projetos de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE) e 797/XIII/3.ª (PCP) incluem – mas não o do Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV), recomendando-se a devida inclusão - a indicação do número de ordem de alteração ao Código do Trabalho, pois nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei suprarreferida «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 normas¹». Em consequência,

¹ O Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), sofreu, até à data, treze alterações: 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, e 14/2018, de 19 de março, pelo que, caso estas iniciativas sejam aprovadas, constituirão a 14.ª alteração ao Código do Trabalho, e não a 13.ª, como consta das iniciativas [Projetos de Lei n.ºs 729/XIII/3.ª \(BE\), 797/XIII/3.ª \(PCP\) e 901/XIII/3.ª \(PEV\)](#)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

devem constar do articulado todas as anteriores alterações sofridas pelo Código do Trabalho, o que se propõe seja também feito constar em sede de apreciação na especialidade, visto que só o Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV), no seu artigo primeiro.

Avaliando as iniciativas em concreto, o título do Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE) poderá, em sede de especialidade ou de redação final, ser aperfeiçoado em conformidade com o objeto da iniciativa, passando a referir:

«Altera o regime jurídico aplicável à contratação 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 e procedendo à décima quarta alteração ao Código de Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»

Por outro lado, esta iniciativa dispõe que entra em vigor nos 30 dias seguintes à sua publicação, respeitando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei supramencionada, que determina que «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».

Chama-se ainda a atenção para os artigos 2.º e 3.º deste projeto de lei, sugerindo-se a sua alteração, em sede de especialidade, passando a constar em ambos a seguinte redação: «(...) do Código de Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (...)».

Em segundo lugar, propõe-se que, em sede de especialidade, possa ser ponderada a seguinte alteração ao título do Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP), em conformidade com o que consta do objeto:

«Revoga as normas de celebração do contrato a termo certo nas situações de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, procedendo à décima quarta alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»

Conforme consta do artigo 4.º (entrada em vigor) desta iniciativa, esta entrará em vigor, em caso de aprovação, no dia imediato ao da sua publicação, sendo aplicável o disposto no já citado n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário. A este respeito, e de forma a clarificar a interpretação desta norma, sugere-se a adoção da seguinte redação: «A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação».

Por fim também o título do Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV) poderá, em sede de especialidade ou de redação final, ser aperfeiçoado, passando a referir:

suprarreferidas. No entanto, em caso de aprovação, encontrando-se pendentes outras iniciativas que também visam alterar o Código do Trabalho, o número de ordem de alteração terá sempre de ser verificado antes da respetiva publicação.

Projetos de Lei n.ºs 729/XIII/3.ª (BE), 797/XIII/3.ª (PCP) e 901/XIII/3.ª (PEV)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

«Revoga as normas que permitem a celebração de contrato de trabalho a termo certo em situação de procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, procedendo à décima quarta alteração ao Código de Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro»

Esta iniciativa dispõe que entra em vigor nos 30 dias seguintes à sua publicação, respeitando de igual modo o disposto no anteriormente transcrito n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário.

Por estar em causa a alteração a um código em todas estas iniciativas, não se mostra necessária a sua republicação, enquadrando-se na exceção prevista na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, que determina que deve proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei sempre que existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a códigos.

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

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

O direito ao trabalho está constitucionalmente consagrado, incumbindo ao Estado promover «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» ([artigo 58.º](#)). Acresce que o [artigo 59.º](#) enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea d) do n.º 1].

Ainda no que se refere às relações individuais do trabalho, no [artigo 53.º](#) da Lei Fundamental «é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». Conforme é referido no [Acórdão n.º 107/88 do Tribunal Constitucional](#), «a garantia de segurança do emprego (...) postula, desde logo, a garantia da estabilidade da posição do trabalhador na relação de trabalho e de emprego e a sua não funcionalização aos interesses da entidade patronal».

No quadro das relações laborais, o atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado pela Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)², na Secção IX, do Capítulo I, do

² Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada 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, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março](#).

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*), [145.º](#) (*Preferência na admissão*), [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*).

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 justifiquem»³.

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 4509/16.6T8VNG.P1](#)).

O supramencionado [artigo 139.º](#) determina que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem afastar a aplicação da alínea b) do n.º 4 do [artigo 140.º](#). «Significa isto que um instrumento de regulamentação coletiva não pode proibir que seja celebrado um contrato de trabalho a termo certo para contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego. E por efeito deste artigo 139.º, um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não poderá alterar as regras relativas à duração do contrato de trabalho a termo previstas nos n.ºs 1, 4, e 5 do [artigo 148.º](#)»⁴.

Ainda no âmbito do contrato de trabalho a termo, há autores⁵ 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

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

⁴ In: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Anotado – 2.ª edição, Coimbra Editora, 2012, pág. 341.

⁵ In: MONTEIRO, Luis Miguel e BRITO, Pedro Madeira – Código do Trabalho Anotado – 8ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pág. 391.

pela existência de duas contratações intercaladas por período sem título contratual de duração inferior a um terço da duração do primeiro contrato».

Na sequência das últimas eleições legislativas ocorridas em outubro de 2015, os Grupos Parlamentares do PS e do BE subscreveram um documento designado *Posição conjunta do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda sobre solução política*⁶, que prevê a criação de cinco grupos de trabalho, nomeadamente o *Grupo de Trabalho para a elaboração de um Plano Nacional Contra a Precariedade*, composto por representantes dos partidos signatários e pelo membro do Governo que tutela a área do emprego. O referido Grupo de Trabalho apresentou, em setembro de 2016, o *Relatório de progresso para a preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade* afirmando que no quadro da contratação a termo e trabalho temporário, com base em dados relativos a 2015, da Eurostat, «Portugal apresenta uma elevada incidência de contratos não permanentes sobretudo em termos comparativos, no quadro da União Europeia⁷. No 2.º semestre de 2016, os contratos com termo e ou outras situações representavam 22,6% do TCO [trabalho por conta de outrem] (um valor acima da média europeia, de aproximadamente 14%⁸) e 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%). Ainda no 2.º semestre de 2016, os contratos com termo e ou outras situações cresceram 4,9%, enquanto contratos sem termo cresceram apenas 0,8%, tal como sucedeu em 2014 e em 2015».

O citado Relatório revela que «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)». Acresce ainda que, em Portugal, o trabalho não permanente é maioritariamente involuntário, «sendo que não "conseguir encontrar um emprego permanente" é o principal motivo indicado pelos TCO [trabalho por conta de outrem] com idade entre os 25 e os 64 anos para deter este tipo de vínculo é (86,9%), o mesmo sucedendo em relação aos jovens dos 15 aos 24 anos (67,9%)», enquanto que no resto da Europa a incidência de trabalho não permanente involuntário situa-se nos 62% para o total dos trabalhadores por conta de outrem e de 38% entre os jovens.

Conforme previsto no *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, «o contrato de trabalho por tempo indeterminado continua a ser a modalidade contratual dominante no mercado português, no entanto a tendência demonstra que os contratos não permanentes, nomeadamente o contrato de trabalho a termo e o contrato de trabalho não temporário, têm vindo a ganhar cada vez mais espaço. Em 2014 e em 2015, a grande maioria dos contratos de trabalho celebrados foram contratos de duração limitada - só 17,7% (2014) e 19,8% (2015) dos novos contratos celebrados foram contratos de trabalho por tempo indeterminado, o que revela bem a nova tendência associada à estrutura do trabalho por conta de outrem. Verificando-se, assim, nos últimos anos, um recuo significativo da incidência de contratos de trabalho sem termo no setor privado, passando de 74,4% em

⁶ Em 10 de novembro de 2015.

⁷ Vd. gráfico 1, pág. 9.

⁸ Dados relativos a 2015, Eurostat-LFS.

2010 para 69,5% em 2014⁹ (-4,9 p.p.). Em termos absolutos, a quebra é também muito significativa, verificando-se um decréscimo de -12,1% no volume de contratos sem termo, significando uma perda 243,6 mil contratos entre 2010 e 2014. Já a incidência de contratos de trabalho a termo (certo e incerto) aumentou significativamente, passando de 21,6% para 26,8% do total do trabalho por conta de outrem no setor privado em 2010 e em 2014¹⁰, respetivamente (+5,2 p.p.). Igualmente, ocorreu um aumento considerável do número de contratos a termo, em termos absolutos: mais 96,7 mil contratos, correspondendo a um aumento de 16,5%».

O XXI Governo Constitucional, no seu Programa, reconhece que a precariedade cresceu de forma significativa nos últimos anos e, em particular, entre os mais jovens. Adicionalmente, «as relações laborais excessivamente precárias que ultrapassem os limites do razoável põem em causa a existência de perspetivas de desenvolvimento social e vida das pessoas, pondo em causa a dignidade do trabalho que importa preservar.» Assim, com o objetivo de combater a precariedade e reforçar a dignificação do trabalho, o Governo defende, entre outros, os seguintes compromissos:

- «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 limitação dos contratos de trabalho de duração determinada a necessidades, devidamente comprovadas;
- O reforço da fiscalização do cumprimento das normas de trabalho, combatendo o uso abusivo e ilegal de contratos a termo, dos falsos recibos verdes, do trabalho temporário, do trabalho subdeclarado e não declarado e o abuso e a ilegalidade na utilização de medidas de emprego, como os estágios e os contratos emprego inserção, para a substituição de trabalhadores;
- 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».

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

➤ Referência bibliográfica comum a todas as iniciativas:

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

⁹ Vd. quadro 36, pág. 162.

¹⁰ Vd. quadro 43, pág. 169.

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).

➤ Referências bibliográficas relativas ao Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE)

EMPREGO, contratação colectiva de trabalho e protecção da mobilidade profissional em Portugal [Em linha]. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2011. [Consult. 5 Fev. 2018]. Disponível na intranet da AR: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=123865&img=7154&save=true>>. ISBN 978-972-704-369-9.

Resumo: «Em Maio deste ano [2010] o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social enviou às confederações sindicais e empresariais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) um estudo intitulado “Emprego, contratação coletiva de trabalho e proteção da mobilidade profissional em Portugal”, destinado a contribuir para a identificação dos problemas a enfrentar do “Pacto para o Emprego”.

Todas as confederações empresariais e sindicais remeteram, em devido tempo, as suas opiniões sobre o referido estudo, opiniões essas que foram remetidas aos autores do estudo para que, se e na medida em que lhes parecesse justificado, procedessem à revisão do trabalho de que são autores e, portanto, responsáveis. É esse texto que agora se publica, por entender que, apesar do “Pacto para o Emprego” estar fora da agenda política em virtude da posição assumida por alguns parceiros sociais na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), não perderam actualidade nem a caracterização da crise que estamos a viver, nem a identificação dos principais problemas a enfrentar no domínio do emprego, da contratação colectiva de trabalho e da promoção da mobilidade profissional em Portugal.»

FREITAS, Pedro Petrucci de – Da acção 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

Projetos de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE), 797/XIII/3ª (PCP) e 901/XIII/3.ª (PEV)
Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

regularização do contrato de trabalho perante a Segurança Social; breves conclusões.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - A precariedade: 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.

LIVRO Verde sobre as Relações Laborais [Em linha]. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016. [Consult. 5 Fev. 2018]. Disponível na intranet da AR:<URL:
<http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=123032&img=5269&save=true>. ISBN 978-972-704-403-0.

Resumo: «O Governo, à semelhança do que fez em 2006 e 2009, decidiu elaborar em 2016 um Livro Verde sobre as Relações Laborais em Portugal, que atualiza e amplia o âmbito de análise do primeiro Livro Verde lançado há mais de 10 anos, recorrendo à colaboração de uma equipa de elementos, na sua grande maioria pertencentes ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, coordenada pelo Professor Guilherme Dray, que contou ainda com os contributos dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

O objetivo primordial deste Livro Verde é contribuir para uma reflexão informada sobre a última década do mercado de trabalho em Portugal. Trata-se de um instrumento de conhecimento que oferece uma avaliação integrada do quadro laboral assente num vasto conjunto de indicadores objetivos que permitem refletir criticamente sobre o atual sistema de relações laborais. Potenciando-se desta forma processos de tomada de decisão mais informados no âmbito laboral, nomeadamente na área negociação coletiva.»

MARTINS, Alda - A laborização da função pública e o direito constitucional à segurança no emprego. **Julgar**. Lisboa. ISSN 1646-6853. Nº 7 (jan./abr. 2009), p. 163-184. Cota: RP-257

Resumo: «O presente artigo visa empreender um breve estudo do regime do emprego público em Portugal, no que respeita ao sentido e alcance do direito constitucional à segurança no emprego. Em concreto – tendo presentes as controvérsias que a tal propósito vem suscitando a reforma da Administração Pública na progressiva aproximação do regime das relações de emprego público ao regime laboral comum - pretende-se saber se a Constituição protege a segurança no emprego em grau mais débil, ou, na ótica inversa, em medida superior, pelo facto de estarem em causa relações jurídicas de emprego público.

A busca duma resposta para tal questão supõe que previamente se averiguem as características e tendências evolutivas do emprego público, nomeadamente em Portugal, bem como, que de seguida se faça uma rápida

incursão na abordagem que a doutrina e a jurisprudência constitucional têm desenvolvido em semelhante desígnio». A autora estabelece um quadro geral da evolução do emprego público e da evolução da segurança no emprego público.

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 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.

- Referências bibliográficas relativas aos Projetos de Lei n.º 797/XIII/3.^a (PCP) e 901/XIII/3.^a (PEV)

ALMEIDA, João Soares – Reflexões sobre os novos caminhos da contratação a termo. **Questões Laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. XX, n.º 43 (julho-dez. 2013), p. 311-327. Cota: RP-577

Resumo: O autor aborda algumas modalidades recentes da contratação a termo certo, mais relacionadas com as políticas ativas de emprego e tentando responder a questões práticas. João Soares de Almeida analisa a subida da taxa de desemprego relacionando-a com as medidas governamentais tendentes a reduzir o número de inscritos no centro de emprego e que têm reflexo no Código do Trabalho e nas Portarias n.º 106/2013, de 14 de março, e 204-A/2013, de 18 de junho.

CORREIA, António Damasceno - Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 16, n.º 33 (jan/jun 2009), p. 61-115. Cota: RP-577

Resumo: O autor analisa o regime jurídico do contrato a termo, sistematizando as novas normas a que obedeceu a revisão do Código do Trabalho, estabelecendo a sua evolução relativamente à legislação anterior. Analisa os dezasseis princípios estruturantes da contratação a termo, bem como as questões atinentes às formalidades, duração máxima e caducidade destes contratos. A jurisprudência assumiu uma dimensão transversal nesta análise, ilustrando a matéria citada.

GOMES, Maria Irene - Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho. **Scientia iuridica: revista de direito comparado português e brasileiro**. Braga. ISSN 0870-8185. T. 58, n.º. 318 (abr./jun. 2009), p. 281-310. Cota: RP-92.

Resumo: A autora aborda as alterações introduzidas ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho, quer ao nível dos aspetos sistemáticos, quer ao nível dos aspetos substanciais. A autora debruça-se, nomeadamente sobre a matéria da proibição da sucessão de contratos temporários, durante um certo período de tempo e sobre a duração máxima dos contratos de trabalho a termo e sua renovação.

MACHADO, Susana Sousa - **Contrato de trabalho a termo: a transposição da directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades**. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. 393 p. ISBN 978-972-32-1738-4. Cota: 12.06.9 – 629/2009

Resumo: O objetivo do referido estudo é proceder a uma apreciação dos vários aspetos do regime jurídico do contrato de trabalho a termo, com a finalidade de avaliar o grau de adequação do ordenamento jurídico-laboral português ao direito comunitário nesta matéria, ou seja, confrontar a Diretiva 1999/70/CE com o Código do Trabalho, identificando pontos convergentes e divergentes entre os referidos instrumentos normativos.

PRETO, Sónia - Admissão de trabalhador a tempo resolutivo: algumas questões procedimentais. **Revista de direito e de estudos sociais**. Coimbra. ISSN 0870-3965. A. 51, nº 1-4 (jan./dez. 2010), p. 159-205. Cota: RP-69

Resumo: Segundo a autora, o contrato a termo assumiu em Portugal uma importância indiscutível, quer em termos de emprego, quer de produtividade, quer de transversalidade. Neste artigo, Sónia Preto pretende abordar o tema de uma perspectiva que se procura renovadora, na medida em que é encarada procedimentalmente.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho de 2009 : algumas notas. In: **Código do trabalho: a revisão de 2009**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. p. 249-261. Cota: 12.06.9 – 340/2011

Resumo: A autora procede à análise das alterações introduzidas pelo novo Código do Trabalho numa figura muito importante do nosso panorama juslaboral: a figura do contrato de trabalho a termo. Sendo que, de acordo com a autora, as alterações introduzidas são de dois tipos: «alterações sistemáticas, que têm a ver com a qualificação do contrato de trabalho a termo como um contrato de trabalho especial e com a reorganização global do seu regime em termos sistémicos; e alterações substanciais no regime do contrato a termo, que se reportam à natureza deste regime legal, a alguns dos fundamentos objetivos do contrato, à sua duração máxima e ao limite de renovações e, ainda, à consagração, como nova modalidade deste contrato, do contrato a termo de muito curta duração».

SARÁVIA, Mariana Caldeira – Algumas notas práticas sobre contratos a termo. In **Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?: Actas do Congresso de Direito do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1917-3. p. 251-264. Cota: 12.06.9 – 258/2011.

Resumo: A autora faz umas breves considerações sobre os contratos a termo e a sua regulação pelo Código do Trabalho. A explanação da problemática deste assunto é feita através da apresentação de casos práticos reais em que houve dificuldade na aplicação do Código de Trabalho. A autora debruça-se especificamente sobre os artigos 140.º a 148.º do Código do Trabalho e à articulação entre estes diferentes artigos.

VICENTE, Joana Nunes – O fenómeno da sucessão de contratos (a termo): breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto. **Questões Laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. Ano 16, nº 33, (jan./ jun. 2009). p. 7- 36. Cota: RP-577

Resumo: Em ordenamentos jurídicos como o português, que impõem limites temporais à duração do contrato a termo certo, assim como um número máximo de renovações do mesmo, a sucessão de contratos a termo certo anda, segundo a autora, associada a estratégias patronais para contornar as normas que impõem os referidos limites, os quais quando ultrapassados determinariam a conversão da relação numa relação de trabalho sem termo. Esta estratégia passa por evitar o mecanismo da renovação automática e, ao invés, celebrar sucessivos contratos a termo, aparentemente autónomos, sem qualquer hiato temporal, ou com reduzidos períodos de intervalo. O que significa que a modalidade do contrato de trabalho a termo está a ser utilizada, não para prover à satisfação das necessidades temporárias, mas sim permanentes e, ao mesmo tempo, como forma de evitar a modalidade adequada: o contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado. Esta questão pode evidenciar, segundo a autora, um tipo de “inefetividade” do regime jurídico do contrato a termo.

A autora debruça-se, muito concretamente, sobre as alterações recentes introduzidas no Código do Trabalho relativamente a este tipo de contrato de trabalho, procurando traçar as principais linhas da evolução normativa recente, tentando salientar algumas dúvidas interpretativas pertinentes.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

A [Diretiva 1999/70/CE](#), respeitante ao acordo-quadro com a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), a União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE) e o Centro Europeu das Empresas Públicas (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, intensificação da concorrência e evolução da procura dos consumidores, refletindo-se na organização do trabalho e dando origem à proliferação de situações atípicas.

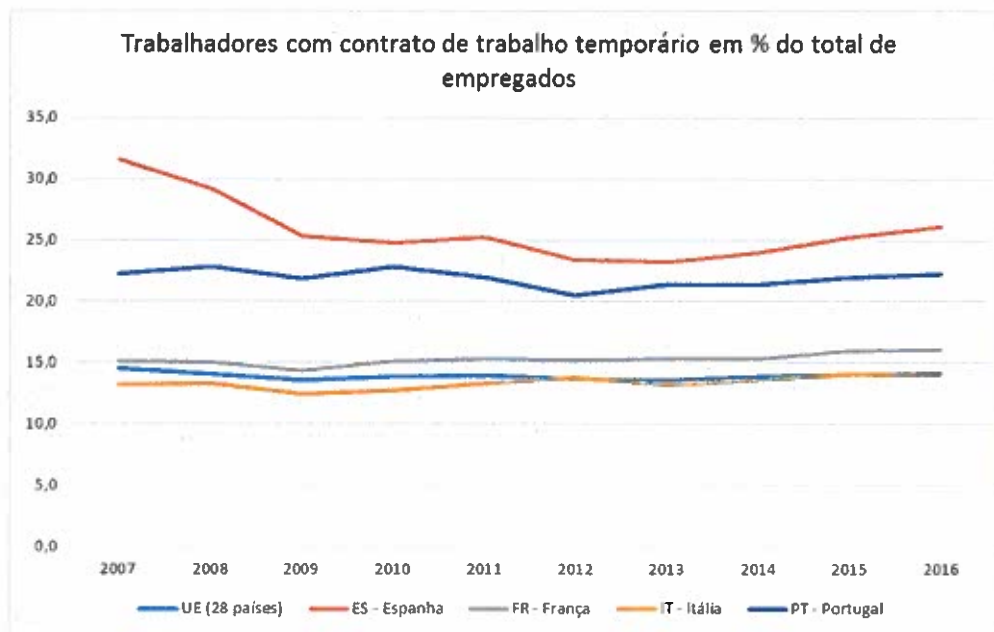
O Livro Verde aludia a preocupações como as transições profissionais, a insegurança jurídica, o trabalho prestado através de agências de trabalho temporário, a duração do tempo de trabalho, bem como a mobilidade de trabalhadores e o trabalho não declarado. Sublinhava ainda a melhoria das condições relativas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

- **Enquadramento internacional**
Países europeus

Antes de se aprofundar o enquadramento internacional, ilustra-se, na figura abaixo, a partir dos dados oficiais disponibilizados pela [PORDATA](#), uma comparação dos trabalhadores com contratos de trabalho temporário em Portugal, Espanha, França e Itália (bem com a média nos países da UE). Para uma comparação mais abrangente em termos de países, ou uma série mais longa de anos, é possível consultar a referida [base de dados](#).



Fontes: Fontes de Dados: Eurostat | Institutos Nacionais de Estatística - Inquérito ao Emprego; [PORDATA](#)

A legislação comparada é, assim, apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha, França e Itália.

ESPAÑA

Em Espanha, 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 (texto consolidado), regula as relações laborais e os contratos de trabalho que se aplicam aos trabalhadores que voluntariamente prestam serviço retribuído por conta alheia e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário (n.º 1 do artigo 1).

Nos termos do [artigo 8](#) do referido diploma, o contrato de trabalho pode ser celebrado por forma escrita ou verbal. Presume-se que o contrato existe sempre que o trabalhador preste um serviço dentro do âmbito de organização e direção de outro e que receba em troca a respetiva retribuição (n.º 1). Este artigo prevê uma presunção de laboralidade que praticamente se limita a repetir a noção de contrato de trabalho, constante do sobredito [artigo 1](#) do Estatuto.

Em conformidade com o *Estatuto de los Trabajadores*, as modalidades do contrato de trabalho estão previstas no [artigo 10](#) (*Trabajo en común y contrato de grupo*), no [artigo 11](#) (*Contratos formativos*), no [artigo 12](#) (*Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo*) e no [artigo 13](#) (*Trabajo a distancia*).

No quadro dos contratos de trabalho, o [artigo 15](#) deste Estatuto prevê a duração dos contratos de trabalho que podem ser celebrados por tempo indefinido ou por uma duração determinada. Este artigo foi regulamentado

pelo [Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre](#). De acordo com o seu [artigo 1](#), podem celebrar-se contratos de duração determinada para:

- a) A realização de uma obra ou serviço determinados,
- b) Atender a circunstâncias do mercado, acumulação de tarefas ou excesso de pedidos,
- c) Substituir trabalhadores com direito à reserva do posto de trabalho.

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'*. Estes contratos terão uma duração não superior a três anos, que podem ser prorrogados por mais 12 meses, através de contrato coletivo. Passado este período, os trabalhadores adquirem o estatuto de funcionários com vínculo à empresa (artigo 15 da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*).

Os contratos podem ainda ter uma duração máxima de 6 meses dentro de um período de 12 meses, quando as condições do mercado, a acumulação de tarefas ou ordens superiores assim o exigirem, até mesmo para a atividade normal da empresa. Os contratos podem dar resposta a necessidades sazonais de algumas atividades. Nesse caso, o período máximo de duração do contrato é de 18 meses e não pode exceder a duração do contrato de três quartos do período de referência e um máximo de 12 meses.

A [Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo](#) e a [Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo](#), enquadram os incentivos em matéria de criação de emprego jovem, nomeadamente no que diz respeito à possibilidade de celebrar contratos com uma duração determinada com jovens à procura do primeiro emprego. De acordo com este quadro legal, esta possibilidade abrange desempregados com menos de 30 anos, sem experiência profissional ou com menos de três meses de experiência.

Estes contratos são celebrados nos termos do artigo 15, alínea b) da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, com as seguintes especificidades, nomeadamente: a duração mínima do contrato (que será de três meses) e a duração máxima de 6 meses (salvo disposição prevista em acordo coletivo, não podendo nunca exceder 12 meses).

Em 2006, o governo espanhol procurou combater a precariedade laboral através da [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#)¹¹, *para la mejora del crecimiento y del empleo*. As principais modificações foram relativas aos contratos a termo e temporários. Nos termos do [n.º 2 do artigo 12](#), os trabalhadores que, num período de 30 meses, tenham estado contratados por um período superior a 24 meses, com ou sem continuidade, para um

¹¹ 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.

mesmo posto de trabalho com a mesma empresa, mediante dois ou mais contratos a termo, seja diretamente ou através de empresa, adquirem a condição de trabalhadores fixos, por tempo indeterminado.

Além das situações já abordadas, existem alguns incentivos à contratação de trabalhadores por tempo determinado. Referem-se, de seguida, de forma sinóptica, algumas destas modalidades:

- *Incentivos a la contratación temporal de trabajadores en situación de exclusión social.* Dirige-se a pessoas que se encontram em situação de exclusão social (como desempregados, jovens maiores de 18 anos provenientes de instituições de proteção de menores, pessoas com problemas de alcoolismo em reabilitação, etc.), conforme a *Ley 43/2006* e a [Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.](#)
- *Incentivos a la contratación de trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima de trata de seres humanos o víctima del terrorismo.* Estes incentivos dirigem-se à contratação de pessoas que tenham sido vítimas de violência de género ou doméstica, de tráfico de seres humanos ou de terrorismo, conforme disposições da *Ley 43/2006*, da *Ley 3/2012* (disp. final 14ª) e da [Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia](#) (disp. final 8ª).
- *Incentivos y cláusulas específicas a la contratación temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo.* Esta medida destina-se a incentivar a contratação de trabalhadores desempregados com mais de 52 anos de idade, nos termos da [Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad](#). (disp. trans. 5.ª), e da *Ley 3/2012*.

Sobre a contratação de trabalhadores e as características de cada tipo de contrato, pode consultar-se o sítio do [Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#) de Espanha.

Enquadramento legal relevante (Espanha)

- [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.](#)
- [Real Decreto 2720/1998, de 18 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.](#)

FRANÇA

Em França, o [Código do Trabalho](#) define os termos em que é possível recorrer a um “contrato de duração determinada” (CDD). Estes contratos CDD não podem ter o objetivo de prover um trabalho relacionado com a atividade normal e permanente da empresa. Um CDD só pode ser concluído para a execução de uma tarefa específica e temporária.

De acordo com o [Article L1242-2](#), pode celebrar-se um CDD para substituir um funcionário que: se ausente temporariamente; passe, provisoriamente, para um regime de trabalho a tempo parcial; veja o seu contrato de trabalho suspenso.

Também é possível recorrer a este tipo de contratos quando se verifique um aumento temporário da atividade da empresa.

Por outro lado, prevê-se o recurso a esta modalidade para o emprego sazonal, ou para setores cuja atividade tenha, atenta a sua natureza, reconhecidamente de recorrer a estes contratos temporários (como no turismo ou na agricultura). Este artigo contempla ainda outras situações em que se admitem CDDs, nomeadamente para substituição do chefe da empresa ou de um profissional liberal.

O [Article L1242-2](#) contempla ainda outras duas situações em que se pode celebrar este tipo de contratos: ao abrigo de disposições legais para promover o recrutamento de certas categorias de desempregados; quando o empregador se compromete, pela duração e condições determinadas por decreto, a dar um complemento de formação profissional ao trabalhador.

No entanto, é proibido recorrer a esta modalidade contratual se for para substituir um ou mais trabalhadores em greve ou se for para efetuar trabalhos particularmente perigosos que estejam sujeitos a uma vigilância média especial. Sendo celebrado um contrato desta natureza sem os necessários requisitos legais, um juiz pode requalificar este contrato num contrato por tempo indeterminado.

No site oficial [Service Public](#) podem ainda ver-se discriminados alguns exemplos de contratos específicos que podem dar origem a um CDD:

- [Contrat unique d'insertion \(CUI\)](#) (destinado à contratação de pessoas com dificuldades para encontrar emprego)
- [Emploi d'avenir](#) (destinados à contratação de jovens com particulares dificuldades de entrar no mercado de trabalho, devido à sua formação ou origem geográfica. Todavia, a possibilidade de se celebrar novos contratos deste tipo acabou em janeiro de 2018),
- [CDD d'insertion \(CDDI\) conclu dans une structure d'insertion par l'activité économique \(IAE\)](#). (contratos que também visam a contratação de pessoas no desemprego que tenham particulares dificuldades sociais e profissionais).
- [CDD à objet défini](#) (forma de contrato com prazo determinado que termina quando a missão que justificou a sua celebração foi concluída).
- [CDD senior](#) (contrato de duração determinada reservado para certas pessoas no final de sua carreira e cuja duração é especificamente limitada)

Enquadramento legal relevante (França)

- Code du travail : articles L1242-1 à L1242-4 (CDD)
- Code du travail : articles L1242-5 et L1242-6 (interdições)
- Code du travail : article D4154-1 (trabalhos interditos)
- Code du travail : articles D4154-2 à D4154-6 (derrogações aos trabalhos interditos)
- Code du travail : article D1242-1 (emprego sazonal)

ITÁLIA

No ordenamento jurídico italiano, a modalidade contratual comum de trabalho dependente é o contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Quanto ao contrato de duração determinada (*contratto a tempo determinato*), este é, tal como acontece nos restantes ordenamentos analisados, um contrato de trabalho subordinado, com uma duração precisa, estando, por isso, definida a data do fim do contrato.

Esta modalidade contratual tem visto a sua disciplina ser objeto de várias intervenções ao longo dos anos, a mais recente das quais operada através do Decreto Legislativo 81/2015 (*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*), que contém a nova disciplina que incorpora as alterações introduzidas pela Legge 78/2014, que converteu em lei o Decreto-Legge 34/2014. Esta alteração visou tornar esta disciplina mais flexível.

Uma das alterações chave introduzidas pelo novo regime consiste na eliminação da obrigação de especificar o que justifica a aposição do termo do contrato. Deste modo, o empregador, em virtude da nova disciplina legislativa, deixou de ter de indicar os motivos de natureza técnica, produtiva, organizativa ou substitutiva que o terão levado a recorrer a esta modalidade contratual a *tempo determinato*.

O contrato de duração determinada não pode durar mais de 36 meses. Este pode ser prorrogado, com o consentimento do trabalhador, mas dentro dos limites da duração máxima (36 meses), podendo ser prorrogado apenas por cinco vezes.

Um terceiro limite foi introduzido quanto à possibilidade de o empregador contratar trabalhadores a termo: estes não podem ultrapassar 20% do total de trabalhadores.

Se, após o termo do prazo original ou validamente prorrogado, ou após o período máximo de 36 meses, o trabalho continuar na prática, por 30 dias (se o contrato tiver uma duração inferior a 6 meses) ou por 50 dias (se o contrato tiver uma duração superior a 6 meses), o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador um aumento de salário por cada dia de continuação da relação laboral igual a 20% até ao décimo dia posterior à data limite, e de 40% por cada dia adicional.

Se a relação laboral ultrapassar aqueles limites (de 30 ou 50 dias, consoante os casos), o contrato converte-se num contrato sem termo.

Importa ainda referir os casos em que não se aplicam os referidos limites quantitativos a este tipo de contratos, nomeadamente:

- Empresas *Start-up*, por períodos de tempo definidos por convenções coletivas setoriais;
- Em caso de substituição de trabalhadores ausentes;
- Em caso de empregos sazonais;
- No caso de transmissões específicas de TV ou rádio;
- Com trabalhadores com mais de 55 anos.

A introdução desta reforma na legislação laboral foi objeto de alguma controvérsia entre os parceiros sociais. Num artigo do *EurWORK*, da *Eurofound*¹², sobre esta reforma resumem-se as posições destes atores, com as organizações patronais a dizerem que a eliminação da invocação dos motivos para fundamentar os contratos a termo certo deve ser sopesada com a continuação desta obrigação decorrente de vários acordos coletivos de trabalho, que não podem, segundo invocam, ser contrariados pela lei. Quanto aos sindicatos, referem-se críticas em relação ao risco de se recorrer a estes contratos para satisfazer necessidades permanentes das empresas, bem como de pôr em causa o contrato sem tempo como forma comum de relacionamento laboral. Porém, também se atestam opiniões favoráveis à mudança operada por esta reforma, que veem na flexibilidade uma forma de incentivar o mercado de trabalho.

Para uma visão mais desenvolvida destes contratos, poderá consultar-se o site do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais: [Contratto a tempo determinato](#).

Enquadramento legal relevante (Itália)

- [Decreto Legislativo 81/2015](#) (*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*),

IV. Iniciativas Legislativas e Petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas Legislativas**

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, se encontram pendentes várias iniciativas sobre matéria conexa (algumas com discussão na generalidade igualmente agendada para a reunião plenária de sexta-feira, 6 de julho), razão pela qual se indicam apenas as iniciativas que abordam a questão da precariedade dos contratos regulados pelo Código de Trabalho:

¹² [Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho](#).

- [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
- [Projeto de Lei n.º 106/XIII/1.ª \(BE\)](#) - Reforça os mecanismos de presunção do contrato de trabalho, garantindo um combate mais efetivo à precariedade e à ocultação de relações de trabalho subordinado, alterando o artigo 12.º do Código do Trabalho;
- [Projeto de Lei n.º 134/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - Institui o Plano Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal;
- [Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores;
- [Projeto de Lei n.º 550/XIII/2.ª \(PAN\)](#) - Altera o Código do Trabalho e o Código de Processo do Trabalho, introduzindo alterações no regime da presunção de contrato de trabalho e do contrato a termo certo resolutivo;
- [Projeto de Lei n.º 900/XIII/2.ª \(PEV\)](#) - Altera os montantes e os critérios de cálculo nas compensações em caso de cessação do contrato de trabalho e despedimento (14.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro);
- [Projeto de Lei n.º 904/XIII/2.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);
- [Projeto de Lei n.º 912/XIII/2.ª \(PCP\)](#) - Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho).

Adicionalmente, deixa-se também uma referência ao [Projeto de Resolução n.º 744/XIII/2.ª \(PSD\)](#) - Recomenda ao Governo que desenvolva um programa específico de qualificação para desempregados de longa duração com 45 ou mais anos de idade, visto que também incide sobre a questão dos desempregados de longa duração.

• Petições

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, aguarda admissibilidade a [Petição n.º 497/XIII/3.ª](#) - «Contra a precariedade, pelo emprego com direitos», e que tem como primeira peticionante a CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, reunindo 51339 assinaturas.

Já quanto à situação dos desempregados de longa duração e à sua eventual colocação profissional, destacam-se a [Petição n.º 334/XIII/2.ª](#) - «Solicita alteração legislativa ao Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, devendo abranger os desempregados de longa duração, fora do regime da Segurança Social», subscrita por Albano Lourenço Jerónimo, e em apreciação pela Comissão, e a [Petição n.º 471/XIII/3.ª](#) - «Criação de legislação que contribua para uma redução da exclusão na colocação profissional de desempregados», subscrita por Daniel da Costa Alexandre, e que aguarda ainda a correspondente admissão.

V. Consultas obrigatórias e/ou facultativas

Tal como já aludido, foi promovida a apreciação pública das iniciativas vertentes, através da sua publicação, respetivamente, na [Separata n.º 82](#) (de 26 de janeiro de 2018), na [Separata n.º 85](#) (de 23 de março de 2018), e na [Separata n.º 95](#) (de 12 de junho de 2018), de acordo com o artigo 134.º do RAR, e para os efeitos consagrados na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, pelo período de 30 dias, até 25 de fevereiro, 22 de abril e 12 de julho de 2018.

Os contributos enviados foram objeto de disponibilização na página das [iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#). Com efeito, para o Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.ª (BE) foram recebidos 27 (vinte e sete) contributos, remetidos pelas entidades melhor identificadas nessa página, sendo os 26 (vinte e seis) contributos recebidos de Confederações, Federações, Comissões Sindicais e de Trabalhadores e Uniões de Sindicatos, entre outras, genericamente favoráveis às medidas propugnadas neste diploma. Em sentido contrário, a CIP (Confederação Empresarial de Portugal) revela-se frontalmente contra as soluções aqui defendidas.

Por sua vez, as 31 (trinta e uma) pronúncias escritas recebidas no âmbito da apreciação pública do Projeto de Lei n.º 797/XIII/3.ª (PCP), na sua totalidade de estruturas representativas de trabalhadores, declaram a sua integral concordância com as propostas desta iniciativa legislativa.

Por fim, e sem prejuízo de ainda se encontrar em curso a discussão pública do Projeto de Lei n.º 901/XIII/3.ª (PEV), a verdade é que não foi recebido até à data qualquer contributo a seu respeito. Os pareceres que possam eventualmente vir a ser remetidos a esta Comissão serão sistematizados na referida página eletrónica.

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em caso de aprovação, as presentes iniciativas não parecem implicar qualquer acréscimo de encargos para o Orçamento do Estado, mas os elementos disponíveis não permitem assegurá-lo de forma taxativa.