Projeto de Lei n.º 304/XV/1.ª (BE)

Altera o Regime Jurídico aplicável à Contratação a Termo procedendo à 21.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Data de admissão: 20/09/2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

ÍNDICE

I. A INICIATIVA

II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Elaborada por: Carolina Caldeira (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Rui Brito (DILP), Helena Medeiros (BIB), Gonçalo Sousa Pereira e Pedro Pacheco (DAC)
Data: 03.10.2022

I. A INICIATIVA

Os proponentes começam por aduzir um conjunto de dados estatísticos sobre a precariedade das relações laborais, para jovens e não só, que nas suas palavras condenam as pessoas a viver no limiar da pobreza, impedindo-as de traçar projetos para o futuro. Posto isto, alude-se ao Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade, constituído em 2015 pelo Governo, Partido Socialista e Bloco de Esquerda, e ao relatório por si produzido, que notava a elevada incidência de trabalho não permanente em Portugal. São também mencionados dados constantes do Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2021, quanto ao cotejo com a média da União Europeia e quanto aos efeitos da pandemia nas relações laborais, em particular na fragilidade dos vínculos precários, máxime dos jovens, e na origem de novos desempregados.

Perante este diagnóstico, e sem deixar de reconhecer que a Agenda para o Trabalho Digno apresentada pelo Governo[1] introduz alterações sobre esta temática, que ainda assim se relevam insuficientes, os proponentes elencam um leque de objetivos visados com este impulso legislativo, mormente: a reformulação do artigo 139.º do Código do Trabalho (CT2009), vedando-se o afastamento do regime do contrato a termo resolutivo por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho; 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 desempregados de muito longa duração; a restrição da utilização dos contratos a termo apenas às situações de substituição temporária e de pico ou sazonalidade de atividade; a redução da sucessão de contratos de trabalho a termo às situações de sazonalidade da atividade; a revogação do artigo 142.º do CT2009, que prevê os casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração; a alteração do artigo 149.º do CT2009, com vista a esclarecer a manutenção do direito à compensação nos contratos de trabalho a termo não renováveis (com o aditamento de um novo n.º 2 a esta disposição); a redução do limite máximo consagrado na alínea *a)* do n.º 4 do

[1] Consubstanciada na Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV) - «Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno», que presentemente se encontra em apreciação na especialidade, juntamente com uma série de outros diplomas, no Grupo de Trabalho - Alterações à Legislação Laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, criado no seio da 10.ª Comissão.

artigo 140.º do CT2009, no que concerne ao «lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos», 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 último, a diminuição da duração máxima dos contratos de trabalho a termo incerto, de quatro para três anos, e o alargamento da compensação a receber pelo trabalhador no caso de caducidade dos contratos de trabalho a termo, passando de 18 para 24 dias, com a modificação, respetivamente, do n.º 5 do artigo 148.º e do n.º 4 do artigo 345.º do CT2009.

O projeto de lei em apreço é composto por cinco artigos: o primeiro determina o seu objeto, o segundo e o terceiro elencam as normas do CT2009 a alterar e a revogar, o artigo quarto garante a precedência de informação às estruturas representativas e aos trabalhadores, para os quais não pode resultar a perda de quaisquer direitos com estas propostas, enquanto o artigo quinto fixa a respetiva entrada em vigor.

II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

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

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa[2] (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b)* do artigo 156.º da Constituição e *b)* do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g)* do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f)* do artigo 8.º do Regimento.

[2] As ligações para a Constituição e para o Regimento são direcionadas para o portal oficial da Assembleia da República.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que as mesmas parecem não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A Constituição estabelece ainda, em matéria laboral, o direito de as comissões de trabalhadores ou os sindicatos participarem na elaboração de legislação do setor ou do trabalho, respetivamente na alínea *d)* do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea *a)* do n.º 2 do artigo 56.º.

O Projeto de Lei n.º 304/XV/1.ª (BE) deu entrada a 16 de setembro de 2022, tendo sido junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género. A 20 de setembro de 2022 foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República, tendo sido anunciado na sessão plenária no dia 21 de setembro de 2022. A respetiva discussão na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 7 de outubro de 2022, por arrastamento com o Projeto de Resolução n.º 164/XV/1.ª (PS) (cfr. Boletim Informativo).

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A lei formulário[3] contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

[3] Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

O título da presente iniciativa legislativa traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Através da consulta do Diário da República Eletrónico verifica-se que, em caso de aprovação, esta poderá constituir a décima nona alteração ao Código do Trabalho, e não a vigésima primeira, conforme consta do título e do artigo 1.º da iniciativa em apreço. Efetivamente, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, dispõe que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Todavia, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Em caso de aprovação, esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que devem ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea *c)* do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o Projeto de Lei n.º 304/XV/1.ª (BE) estabelece, no seu artigo 5.º, que a sua entrada em vigor ocorrerá «nos 30 dias seguintes à sua publicação». De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação», motivo pelo qual se sugere alteração para a entrada em vigor ocorrer «nos 30 dias após a sua publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Enquadramento constitucional

No quadro das relações individuais do trabalho, o artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)[4] estabelece que «é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». Adicionalmente, o artigo 59.º, enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (artigo 17.º da Constituição).

Acresce que, no que toca ao direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado (artigo 58.º), incumbe ao Estado «a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores».

Com a revisão constitucional de 1982[5], a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores (Acórdão n.º 372/91[6]). O sobredito artigo 53.º – que se mantém inalterado no texto constitucional desde a primeira revisão constitucional – «beneficia, por conseguinte, nos termos do artigo 18.º, n.º 1 [da CRP], do regime aplicável aos direitos, liberdades e

[4] Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.
[5] Através da Lei constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro.
[6] Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas».

«A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias, deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.os 148/87 e 581/95)[7]».

Os Prof. Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam «que a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos (Acórdão n.º 581/95). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição na previsão específica do artigo 53.º, nem sequer se prevê o direito dos trabalhadores a rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção (Acórdão n.º 659/97) [8]».

O CT2009[9], aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro[10] na Secção IX, do Capítulo I, do Título II, do Livro I, regula as modalidades de contrato de trabalho, cuja Subsecção

[7] *In.* MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.
[8] *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.
[9] Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.
[10] Retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, com as alterações introduzidas pelas Leis n.os 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019,

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*).

Nos termos do citado artigo 139.º, o contrato de trabalho a termo resolutivo não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do artigo 140.º e do artigo 145.º. Este artigo 139.º determina que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem alterar o que se encontra previsto nesta Subsecção I, ou seja entre este artigo 139.º e o artigo 149.º, inclusivamente, com exceção das situações que podem ser consideradas necessidades temporárias do empregador (cfr. n.º 1 do artigo 140.º), e da preferência na admissão (cfr. artigo 145.º). «O princípio vigente em matéria de contratação a termo é pois de obediência ao prescrito na lei[11]».

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[12]».

de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro e 1/2022, de 3 de janeiro.

[11] *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 4.ª edição, Edições Almedina, 2020, pág. 370.

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

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 CT2009 criou o contrato de trabalho de muita curta duração, permitindo que «para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias» é possível a celebração de contrato a termo, sem necessidade de o mesmo estar sujeito à forma escrita, devendo apenas ser comunicado à segurança social em formulário eletrónico. A duração total de contratos de trabalho de muito curta duração de um trabalhador com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no mesmo ano civil. Em caso de violação do disposto acima mencionado, «o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos», nos termos do artigo 142.º.

Ainda no âmbito do contrato de trabalho a termo, há autores[13] que defendem que o preceituado do n.º 1 do artigo 143.º «pretende evitar que através da celebração sucessiva de contratos, o empregador contorne as limitações à celebração de contratos a termo, designadamente aquela que decorre do número máximo de renovações do contrato e da duração deste. A norma visa impedir a ultrapassagem das limitações relativas à duração máxima do contrato de trabalho a termo, seja pela celebração de contrato a termo imediatamente após a cessação do anterior por decurso do respetivo termo ou qualquer outra causa extintiva não imputável ao trabalhador, seja pela existência de duas contratações intercaladas por período sem título contratual de duração inferior a um terço da duração do primeiro contrato».

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

Nos termos do artigo 340.º, o contrato de trabalho pode cessar por caducidade, designadamente quando se verifica o termo do contrato de trabalho nos contratos a termo certo ou incerto (artigos 343.º, 344.º e 345.º), em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber e com a reforma do trabalhador; por velhice ou invalidez.

Na sequência das eleições legislativas ocorridas em outubro de 2015, os Grupos Parlamentares do PS e do Bloco de Esquerda subscreveram um documento designado *Posição conjunta do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda sobre solução política*[14], que previa 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 Europeia*[15]. *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%*[16]*) 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 XXI Governo Constitucional apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social um conjunto de propostas visando reduzir a segmentação e a precarização das relações laborais e promover a negociação coletiva, do qual resultou um Acordo tripartido[17] subscrito pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Sociais para *Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva*. Este Acordo tripartido alcançado

[14] Em 10 de novembro de 2015.
[15] *Vd*. gráfico 1, pág. 9.
[16] Dados relativos a 2015, Eurostat-LFS.
[17] Celebrado em janeiro de 2017.

em sede de concertação social, que culminou na reforma laboral de 2019, levada a efeito pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro[18], criou um conjunto de medidas de combate à precariedade laboral e de incentivo à contratação coletiva. Assim, o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, previsto nos artigos supracitados do CT2009, foi objeto de alterações introduzidas pela aludida Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Neste âmbito, o gabinete do Ministro do Trabalho, Solidariedade Social e Segurança Social emitiu um comunicado respeitante às últimas alterações à legislação laboral, intitulado «*O que muda com as novas regras de combate à precariedade*».

De acordo com o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*, «Portugal tem historicamente uma percentagem de contratos não permanentes (a termo e outros) mais elevada do que a média da União Europeia. Apesar da tendência de descida dos últimos anos, esta realidade situava-se perto dos 20% no último trimestre de 2019 (20,3%), tendo descido abaixo dos 18% ao longo de 2020, mas já no quadro da pandemia, que afetou mais os empregos não permanentes.»

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

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

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

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, especificando, quanto ao trabalho noturno, que o mesmo deve ser proibido a menores de dezoito anos. Prevê ainda a Carta dos Direitos Fundamentais

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

da União Europeia, no seu artigo 31.º que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas e como ainda direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste contexto, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, nos seus princípios 5 e 6, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas e que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente.

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

Concretamente, esta Diretiva estabelece os requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho a termo, a fim de assegurar a igualdade de tratamento dos trabalhadores e de evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo. Insta, de igual modo, os países da União Europeia a preverem sanções em caso de incumprimento destes requisitos.

Este instrumento é aplicável aos trabalhadores contratados a termo (incluindo os trabalhadores sazonais), com exceção daqueles que são colocados à disposição de uma empresa utilizadora por uma empresa de trabalho temporário. Além disso, os países da UE poderão estabelecer que o presente acordo não se aplica aos seguintes casos: *i*) formação profissional inicial e regimes de aprendizagem; *ii*) contratos e relações de trabalho estabelecidos no âmbito de um programa específico, público ou que beneficie de comparticipação de caráter público, de formação, integração ou reconversão profissional.

Importa referir que o acordo proíbe que os empregadores tratem os trabalhadores contratados a termo de forma menos favorável do que os trabalhadores permanentes pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato a termo, salvo se razões objetivas justificarem a diferença de tratamento, visando estre instrumento melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da

não discriminação, bem como evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.

Para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, os países da UE, após consulta dos parceiros sociais, devem introduzir uma ou várias das seguintes medidas (tendo em conta as necessidades de setores e categorias de trabalhadores específicos): razões objetivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais; duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo; e número máximo de renovações.

No que diz respeito à aplicação da Diretiva às pequenas e médias empresas (PME), deverá ser tomado especial cuidado para evitar a imposição de restrições administrativas, financeiras e jurídicas, contrárias ao seu desenvolvimento. De acordo com a Comissão Europeia, vários artigos do acordo remetem para a legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais e/ou para os parceiros sociais relativamente às modalidades da sua aplicação, permitindo que sejam tidas em conta as necessidades especiais das PME.

De destacar que foram emitidos, pela Comissão, dois relatórios[19] com a apresentação das medidas nacionais de aplicação desta Diretiva, analisando as medidas adotadas por Portugal.

Por fim, é também de sublinhar a Diretiva 91/383/CEE do Conselho, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário.

Esta Diretiva visa garantir que os países da UE adotem legislação destinada a melhorar a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores com contratos temporários ou a termo, de modo a torná-la consonante com a proteção de que beneficiam os outros trabalhadores, especificando que, antes de iniciarem a atividade, os trabalhadores

[19] SEC(2006) 1074 final de 11 de agosto de 2006 e SEC(2008) 2485 final de 17 de setembro de 2008.

temporários devem ser informados dos eventuais riscos inerentes ao posto de trabalho e, nomeadamente, da necessidade de qualificações ou aptidões profissionais especiais ou de uma vigilância médica especial e que cada trabalhador deve receber uma formação suficiente e adequada ao seu nível de qualificações e de experiência.

- **Âmbito internacional**

  Países analisados

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha e França.

ESPANHA

Em Espanha, o *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*[20], *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, regula as relações laborais e os contratos de trabalho que se aplicam aos trabalhadores que voluntariamente prestam serviço retribuído por conta de outrem e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário (n.º 1 do artigo 1.º).

Nos termos do artigo 8.º 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). Em conformidade com o *Estatuto de los Trabajadores*, as modalidades do contrato de trabalho estão previstas no artigo 10.º (*Trabajo en común y contrato de grupo*), no artigo 11.º *(Contratos formativos),* no artigo 12.º e no artigo 13.º (*Trabajo a distancia).*

Relativamente ao conteúdo dos contratos de trabalho, o artigo 15.º deste diploma foi recentemente alterado pelo artigo 3.º do *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. De acordo com a nova redação conferida, os contratos de trabalho são por defeito celebrados por tempo indeterminado, apenas podendo celebrar-se por uma duração determinada no contexto de alteração das

[20] Diploma consolidado retirado do portal oficial *boe.es*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 28/09/2022.

circunstâncias da produção ou por substituição de um trabalhador. Assim, os contratos temporários apenas se podem celebrar nesses dois casos, por forma escrita ou verbal (quando inferior a 4 semanas a tempo inteiro), tendo como limites de duração dos contratos, respetivamente, 6 a 12 meses (em caso de Acordo Sectorial) e de 3 meses - sendo admissível um período de 15 dias de formação com o trabalhador a substituir. Nos termos dos n.ºs 4 e 5, os trabalhadores que não cumpram estas determinações ou que, num período de 24 meses, tenham estado contratados por um período superior a 18 meses, com ou sem continuidade, para um mesmo posto de trabalho com a mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dois ou mais contratos a termo, seja diretamente ou através de empresa, adquirem a condição de trabalhadores fixos, por tempo indeterminado.

Em 2019, o governo aprovou um Plano de Choque para o Emprego Jovem 2019-2021, no qual afirmava o compromisso de incentivar a melhoria de qualidade nas relações laborais e erradicar as situações de precaridade, recuperando a quotização por desemprego nos contratos de formação, o que se concretizou através da alteração ao artigo 11.º do *Estatuto de los Trabajadores* pelo artigo 1º do anteriormente mencionado *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*.

FRANÇA

Em França, o Código do Trabalho[21] define, no Título IV do Livro II da 1.ª Parte Legislativa, os termos em que é possível recorrer a um "contrato de duração determinada" (CDD).

De acordo com os *Article L1242-1 e 2*, estes contratos CDD não podem ter como objetivo prover um trabalho relacionado com a atividade normal e permanente da empresa, só podendo ser concretizados para a execução de uma tarefa específica e temporária:

1. 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; esteja de saída definitiva após supressão do seu posto de trabalho, após consultado o Comité Social e Económico na empresa,

[21] Diploma consolidado retirado do portal oficial *legifrance.gouv.fr*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 27/09/2022.

quando existente; ou para preparação da entrada em serviço de um trabalhador em substituição desse trabalhador em contrato de trabalho de duração indeterminada;

2. Incremento temporário da atividade da empresa;
3. Emprego de caracter sazonal;
4. Substituição de um chefe de empresa artesanal, industrial ou comercial, ou de uma pessoa que exerça uma profissão liberal;
5. Substituição de um chefe de exploração agrícola ou de uma empresa agrícola, florestal, piscícola, etc.;
6. Recrutamento de engenheiros ou quadros [superiores].

No entanto, nos termos do *Article L1242-6*, 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 - exceto se enquadrado no disposto no *Article D4154-3*. A autoridade administrativa pode excecionalmente autorizar uma derrogação destas limitações em condições determinadas por via regulamentar.

No site oficial *Service Public*[22] 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;
- *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;
- *Contrat adultes-relais* - permite que determinadas pessoas desempregadas ou beneficiárias de um contrato de apoio ao emprego realizem missões locais de mediação social e cultural, no âmbito de um contrato de inserção;
- *Contrat d'engagement jeune (CEJ) (accompagnement pour trouver un travail)* - destina-se, em determinadas condições, a jovens dos 16 aos 25 anos e aos menores de 30 anos reconhecidos como deficientes. Este contrato compromete

[22] Informações recolhidas no portal oficial *www.service-public.fr.*

a pessoa que o assinou a certas obrigações destinadas a orientá-lo para o emprego;

- *CDD senior* (contrato de duração determinada reservado para certas pessoas no final de sua carreira e cuja duração é especificamente limitada).

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

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

Para além da já aludida Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV) - «Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno», encontram-se pendente sobre esta temática, neste caso de forma mais específica, o Projeto de Lei n.º 61/XV/1.ª (PCP) - «Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)» e o Projeto de Resolução n.º 164/XV/1.ª (PS) – «Recomenda ao Governo uma maior fiscalização dos contratos a termo», cuja discussão em Plenário se encontra igualmente agendada para a sessão plenária de 7 de outubro.

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

Na XIII Legislatura, o Grupo Parlamentar do BE apresentou sobre estas matérias o Projeto de Lei n.º 534/XIII/2.ª (BE) - «Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando as recomendações do "Grupo de Trabalho para a preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade"» e 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”, procedendo à 13ª alteração à lei 7/2009 de 12 de fevereiro». O primeiro foi rejeitado na generalidade, enquanto o segundo, aprovado na especialidade, baixou ao Grupo de Trabalho – Leis Laborais, sendo discutido e votado em conjunto, entre outros, com a Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.ª (GOV) - «Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social», acabando por ser integralmente rejeitado nessa fase. Foram igualmente rejeitados nessa Legislatura, na generalidade ou na especialidade, o Projeto

de Lei n.º 137/XIII/1.ª (PCP) - «Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores», o Projeto de Lei n.º 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, 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 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». Regista-se ainda a entrada da Petição n.º 497/XIII/3.ª (CGTP- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e outros, num total de 51339 assinaturas) - «Contra a precariedade, pelo emprego com direitos».

Já na XIV Legislatura, registamos que deram entrada sobre estas temáticas o Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) - «Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)» e o Projeto de Lei n.º 525/XIV/2.ª (PCP) - «Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)»: o primeiro foi rejeitado na generalidade, o segundo na especialidade, em Comissão e em Plenário (após avocação para o efeito).

Por último, na presente Legislatura, para além das iniciativas já mencionadas, foi igualmente tramitada pela 10.ª Comissão a Petição n.º 47/XV/1.ª - «Petição pública pelo fim da precariedade laboral pública e privada», da iniciativa de Nídia Fernandes Campeão e outros, num total de 76 assinaturas, entretanto arquivada.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública desta iniciativa, com a sua publicação na Separata n.º 24/XV, DAR, de 23 de setembro de 2022, nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei

n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, até 23 de outubro.

Os contributos recebidos podem ser consultados na página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

AMADO, João Leal - De novo sobre uma velha questão : a compensação por caducidade nos contratos e termo certo. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. A. 74, nº 2 (abr./jun. 2014), p. 411-424. Cota: RP-172.

Resumo: No presente artigo, o autor faz uma análise da compensação do trabalhador por caducidade nos contratos a termo certo. As situações que podem surgir neste contexto são variadas e levam a respostas também elas diferentes. Para o autor, levanta-se a questão: «*a caducidade de um contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a receber uma compensação pecuniária?* Dir-se-ia: sim em certos casos, não em outros casos, "nim" numa terceira categoria de situações.»

O autor conclui que: «A lei impõe, sem quaisquer dúvidas, que o trabalhador cujo contrato caducou seja compensado, na hipótese de o vínculo ter sido titulado por um contrato a termo incerto. A mesma consequência decore da lei, a nosso ver, ainda que em moldes menos claros, na hipótese de o vínculo ter sido titulado por um contrato a termo certo irrenovável. Por tudo o que se deixa exposto supra, não vislumbramos motivos bastantes para tratar estes dois casos em moldes distintos, atribuindo num e negando no outro a tutela compensatória. Pensamos, por isso, que o assunto merece ser reponderado pela doutrina e, claro, também pela jurisprudência.»

CARVALHO, Sónia de – Entre a limitação e a flexibilização do contrato de trabalho : que futuro?. **Prontuário de Direito do Trabalho** . Coimbra. ISSN 0873-4895. N.º 1(2020), p. 327-356. Cota: RP -214.

Resumo: A autora analisa as restrições/limitações impostas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, ao contrato de trabalho. Nesse sentido, Sónia de Carvalho demonstra a ambivalência que as recentes alterações apresentam, referindo que «o confronto das restrições impostas a certos institutos, como o contrato de trabalho a termo resolutivo, com a postura flexibilizadora, patente, por exemplo, na sujeição ao período experimental

do trabalhador à procura do primeiro emprego e o desempregado de longa duração, contrária ao próprio princípio de proteção inerente ao Direito do Trabalho, revela uma incompreensível ambivalência». São abordadas as seguintes matérias:
- Da limitação do Contrato de Trabalho a termo resolutivo;
- Da limitação do trabalho temporário;
- Da flexibilização do contrato de trabalho intermitente e contrato de trabalho de muito curta duração; e
- Da flexibilização do período experimental.

FERNANDES, António Monteiro – A reforma laboral contínua. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. A. 74, nº 2 (abr./jun. 2014), p. 389-409. Cota: RP-172.

Resumo: Neste artigo, o autor faz uma análise da contínua reforma laboral que se torna num obstáculo à estabilidade normativa ao nível da legislação do trabalho. Segundo o autor: «A situação de "emergência financeira" declarada em 2011 e a evolução desfavorável do mercado de trabalho – a taxa de desemprego subiu rapidamente aos dois dígitos e situava-se, em meados de 2013, acima dos 17% - forneceram um quadro favorável a essa profunda mudança de orientação do ordenamento legal, ao ponto de ser ter passado a falar da entrada em cena de um "novo" legislador do trabalho, com a missão de produzir um "direito do trabalho regressivo". Como se observou atrás, o Código do Trabalho não perdeu textura, mas mudou claramente de substância. A magnitude dessa manobra legislativa seria de molde a gerar a expectativa de que um período de estabilidade normativa iria seguir-se. No entanto, não foi isso que ocorreu.» Entre outros tópicos abordados neste artigo, destaca-se o capítulo 4 dedicado à redução das compensações por cessação do contrato de trabalho e os fundos de compensação e garantia.

MARTINS, Pedro Furtado - A compensação por cessação lícita do contrato de trabalho promovida pelo empregador. **JURISMAT** [Em linha]. Nº 4 (maio 2014), p. 159-186. [Consult. 11 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=125215&img=28278&save=true> ISSN 2182-6900.

Resumo: «O objecto do presente texto é a compensação que a lei associa às situações de cessação lícita do contrato de trabalho promovida pelo empregador, o que abrange:

os despedimentos colectivos (art. 366.º), por extinção de posto de trabalho (artigo 372.º) e por inadaptação do trabalhador (art. 379.º, 1); a caducidade por encerramento definitivo da empresa, extinção da pessoa colectiva empregadora ou morte do empregador individual (artigo 346.º, 3); a denúncia da comissão de serviço [art. 164.º, 1, c)]; e a caducidade do contrato a termo renovável (arts. 344.º, 2 e 345.º, 4). Não trataremos, portanto, das situações em que a extinção do vínculo decorre da vontade do trabalhador, nem da cessação ilícita por iniciativa do empregador.»

PEREIRA, António Garcia – As mais recentes alterações ao Código do Trabalho e a gravidade dos seus objectivos e implicações**. Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 19, nº 40 (jul./dez. 2012), p. 165-173. Cota: RP-577.

Resumo: As mais recentes modificações ao Código do Trabalho de 2009 consubstanciam a 3.ª alteração e constam da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

O autor refere, neste seu artigo, que o sentido fundamental destas alterações é facilmente percetível: «o de diminuir drasticamente as remunerações dos trabalhadores, seja pelo seu abaixamento direto, seja pela facilitação e embaratecimento dos despedimentos, com a consequente e daí logicamente decorrente precarização dos vínculos laborais». Ora, dessas alterações decorrentes da Lei nº 23/2012, o autor refere "as justas causas objetivas", nomeadamente, no que diz respeito ao despedimento por extinção do posto de trabalho, que sempre assentou no pressuposto de que sendo tais despedimentos uma última "ratio", para eles serem admissíveis tinha que ser demonstrado não haver, para o empregador, qualquer outra alternativa que permitisse a manutenção da relação contratual de trabalho. Por outro lado, no que respeita ao chamado despedimento por inadaptação, também se verifica, com a revogação da alínea *d)* do n.º 1 do artigo 375.º do Código do Trabalho, a mesma eliminação sumária do ónus da ocupação efetiva, ficando assim o empregador livre para despedir invocando uma situação de inadaptação do trabalhador, mesmo quando existe na empresa um outro posto de trabalho disponível e compatível com a sua qualificação profissional.

RAMALHO, Maria Rosário Palma – Flexibilização dos despedimentos em contexto de crise : o fim da protecção do posto de trabalho?. In **Crise económica**. Lisboa : Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2016. p. 247-263. Cota: 12.06.9 – 183/2017.

Resumo: «Um dos reflexos mais relevantes da crise económica nas relações de trabalho traduz-se no aumento da taxa de desemprego, para o que concorre, como é sabido, um conjunto de factores diversos: a menor oferta de novos postos de trabalho, como consequência imediata da estagnação da economia; a não renovação dos contratos de trabalho a termo e/ou a não conversão de tais contratos em contratos de trabalho por tempo indeterminado no final do período de execução em curso; a cessação dos contratos de trabalho na sequência da entrada das empresas em situação de insolvência, seja por caducidade, seja através de despedimento colectivo ou despedimento antecipado dos trabalhadores dispensáveis; e, nas situações de redimensionamento das empresas – que ocorrem, nas mais das vezes, por motivos económicos – o recurso mais frequente ao despedimento colectivo e ao despedimento por extinção do posto de trabalho.»
Perante estes reflexos da crise económica na taxa de desemprego, a autora passa em revista «o desenho tradicional do nosso sistema em matéria de tutela no despedimento, chamando a atenção para as suas virtualidades mas também para alguns dos seus efeitos perversos.»

SANTOS, Catarina Gomes – Breve análise (e algumas interrogações) em torno dos regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (ou mecanismo equivalente) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, criados pela Lei nº 70/2013, de 30 de agosto. **Questões Laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 24, nº 51 (jul./dez. 2017), p. 165-202. Cota: RP-577.
Resumo: O Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) ou Mecanismo Equivalente (ME) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) foram criados pela Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, num quadro de acentuada compressão da compensação a pagar aos trabalhadores em caso de cessação do contrato, operada pela reforma laboral de 2012 na sequência do "Memorando da Troika". O montante da compensação pela perda de emprego foi substancialmente reduzido, mas, em contrapartida, com a atuação destes Fundos pretende-se garantir o recebimento efetivo pelo trabalhador de pelo menos metade da compensação devida. No presente texto, é feita uma breve análise ao modo de funcionamento destes mecanismos de reforço da garantia dos créditos dos trabalhadores e bem assim da respetiva articulação com mecanismos congéneres, de que é exemplo o Fundo de Garantia Salarial (FGS).

VICENTE, Joana Nunes – A Lei n.º 93/2019, de 4/9 e a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo. **Questões laborais** . Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 26, n.º 55 (jul./dez. 2019), p. 105-124. Cota: RP-577.

Resumo: A autora debruça-se, no seu artigo, nas alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Joana Nunes Vicente analisa e avalia as alterações mais significativas, a saber: a) o papel da negociação coletiva na contratação a termo; b) as condições de admissibilidade: requisitos materiais; c) as condições de admissibilidade: requisitos formais; d) duração e renovação; e) os efeitos da caducidade por verificação do termo.

Conclui que, a nova legislação esclarece dúvidas existentes «designadamente a respeito da compensação por caducidade do contrato a termo certo ou da contratação a termo motivada por políticas de fomento e investimento», mas apresenta várias contradições. Por um lado, reforça as garantias do trabalhador contratado a prazo, diminuindo a duração legal máxima dos contratos a termo. Mas, por outro, permite a admissibilidade dos contratos de muito curta duração.