

PROJECTO DE LEI N.º 528/XI/2ª

“Institui medidas transitórias e excepcionais de promoção do emprego”

Exposição de motivos

O acentuado aumento da taxa de desemprego que se tem vindo a registar em Portugal determina a necessidade de introduzir, no nosso mercado de trabalho, instrumentos de contratação laboral de trabalhadores que se encontrem em situação de desemprego ou à procura de primeiro emprego

Com efeito, Portugal tem registado níveis de desemprego históricos, como os referidos no Boletim do Eurostat de Janeiro de 2011 e que apontam para uma taxa de desemprego de 11%.

De acordo com os dados estatísticos de Dezembro de 2010, o número de desempregados e jovens à procura de primeiro emprego ultrapassou já as 600.000 pessoas.

Num contexto de crise, a necessidade de garantir postos de trabalho para os trabalhadores que se encontram em situação de desemprego e a exigência de fornecer às empresas instrumentos de contratação daqueles trabalhadores sem custos elevados e ajustados à incerteza dos períodos de crise constitui uma medida essencial de política de emprego.

Por outro lado, é urgente atenuar o impacto do desemprego no rendimento das famílias e no aumento dos encargos da segurança social.

Torna-se essencial permitir às empresas o aproveitamento de todas as oportunidades de

negócio que, através da solicitação de encomendas ou serviços, lhes surjam nos mercados interno e internacional, disponibilizando-lhes instrumentos adequados a dar resposta às necessidades de contratação de trabalhador para enfrentar esses novos desafios, instrumentos que na legislação em vigor não encontram.

A legislação laboral em vigor, plasmada no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, está em processo de consolidação, pelo que a sua reformulação só deverá ocorrer depois de um período de aplicação mais dilatado, com base numa prévia análise de impacto socioeconómico devidamente sustentada. Por esta razão, a resposta aos problemas enunciados deve passar pela criação de um regime especial, limitado no tempo, que crie um regime diferenciado de contratação a termo que funcionará em simultâneo com o regime laboral comum.

Os objectivos enunciados podem ser alcançados através da ampliação das situações de admissibilidade do contrato a termo, enquanto instrumento de política de emprego, com a finalidade de levar à inserção de determinados trabalhadores no mercado de trabalho.

Deste modo, procede-se ao alargamento, em relação aos casos previstos no Código do Trabalho, das situações em que os trabalhadores desempregados e os jovens à procura de primeiro emprego podem ser contratados a termo.

Este alargamento da contratação a termo para trabalhadores em situação de desemprego ou à procura de primeiro emprego assenta num motivo justificativo decorrente de objectivos de política de emprego, com limitação no tempo e adequado à diminuição de risco das empresas em situações de crise.

Associado a este alargamento são propostos incentivos à contratação destes trabalhadores.

O regime especial de contratação a termo que se pretende instituir assenta no alargamento, até 3 anos, dos prazos de duração de contratação a termo com estes fundamentos, não constituindo o número de renovações uma limitação para se atingir o período máximo de

duração destes contratos. Com esta solução pretende-se fornecer às empresas um instrumento que permita ir adequando as necessidades de mão-de-obra às incertezas do mercado.

Por outro lado, são instituídas regras de gestão destes contratos com o objectivo de evitar que, em determinadas situações, o contrato a termo se revele um instrumento indesejado de constituição de relações de trabalho por tempo indeterminado decorrente da preterição de determinadas formalidades ou medidas de constrangimento da contratação a termo.

Por esta razão procede-se à criação de um novo paradigma de renovações contratuais, (casos em que existe apenas um só vínculo), da sucessão de contratos (quando exista pluralidade de vínculos para um mesmo posto de trabalho) e das regras formais.

O novo paradigma traduz-se na não descaracterização da situação como de trabalho a termo em casos em que, nos termos da legislação geral, estaríamos perante um caso de conversão em contrato sem termo, embora sempre com limitação temporal quanto à possibilidade de manter uma situação de contratação a termo.

Nesta fase difícil e transitória da economia nacional, deve ser dada às empresas a possibilidade de preencher o mesmo posto de trabalho com contratos a termo, salvaguardando-se o limite de dois anos e garantindo-se que o contrato se converte em contrato sem termo em caso de violação dos limites legais.

As regras propostas respeitam o quadro comunitário sobre contratos de trabalho a termo, pois é estabelecida uma limitação temporal para a contratação a termo, a partir da qual os contratos de trabalho se convertem em contratos sem termo. Esta regra vale para a situação de sucessão de contratos, a qual se encontra limitada no tempo e sempre dentro do período de vigência da Lei.

Complementarmente, são criados mecanismos de incentivo à contratação destes

trabalhadores através da redução da taxa contributiva para a segurança social, garantindo-se um regime de acumulação de rendimentos de trabalho com as prestações de protecção no desemprego-favorecendo-se a adesão por parte dos trabalhadores.

A redução das contribuições para a Segurança Social pretende diminuir o custo total com o trabalhador e promover a sua contratação e contribui também para a diminuição dos custos suportados pelo Estado, porquanto este deixa de pagar a prestação de protecção no desemprego.

No domínio da acumulação de rendimentos, é consagrada a possibilidade de acumular parte do subsídio de desemprego com um salário inferior à prestação a que o trabalhador tinha direito na qualidade de desempregado.

Para os casos de contratação de trabalhadores que não são beneficiários de qualquer prestação de desemprego, prevê-se uma redução das contribuições para a Segurança Social. Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os deputados abaixo assinados, do Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata, apresentam o seguinte Projecto de Lei:

CAPÍTULO I

ÂMBITO

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei estabelece um conjunto de medidas excepcionais e transitórias de política de promoção do emprego.

Artigo 2.º

Medidas

As medidas excepcionais e transitórias são:

- a) Regras especiais de admissibilidade de contratação a termo de trabalhadores em situação de desemprego;
- b) Apoios à contratação de trabalhadores em situação de desemprego.

Artigo 3.º

Contagem de tempo de inscrição em centro de emprego

A celebração de contratos de trabalho ao abrigo do presente diploma não interrompe a contagem do tempo de inscrição nos centros de emprego.

Artigo 4.º

Regime de protecção social

- 1- A celebração de contratos de trabalho ao abrigo do presente diploma legal, não interfere com os regimes existentes de protecção social do trabalhador em situação de desemprego, aplicando-se sempre o regime legal que lhe seja mais favorável.
- 2- Os apoios à contratação previstos no Capítulo III não interferem com o direito de suspensão do prazo de acesso à prestação social, por aceitação da proposta de emprego, nem determinam a cessação do seu pagamento após a caducidade do respectivo contrato de trabalho, mantendo-se o direito à mesma, nos termos vigentes à data da celebração do contrato.

CAPÍTULO II

CONTRATAÇÃO A TERMO

Artigo 5.º

Beneficiários

1. Podem beneficiar do regime especial estabelecido no presente diploma:
 - a) Trabalhadores à procura de primeiro emprego;
 - b) Desempregados inscritos há mais de 6 meses em centro de emprego.

2. Os trabalhadores referidos no número anterior podem ser contratados para cedência temporária nos termos da presente lei, por empresas de trabalho temporário titulares de licença para o exercício da respectiva actividade.

Artigo 6.º

Duração e renovação

1. Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente lei podem ter uma duração até 3 anos, independentemente do número de renovações.
2. Os contratos a que se refere o número anterior caducam no dia 30 de Junho de 2014 se outro prazo anterior não resultar dos seus termos.
3. Os contratos a termo certo celebrados ao abrigo da presente lei não podem ser celebrados por um prazo inferior a 3 meses.
4. A partir da terceira renovação, o período de duração do contrato não pode ser inferior a 6 meses.
5. Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente lei não estão sujeitos a renovação automática.

Artigo 7.º

Caducidade dos contratos

1. Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente lei caducam no termo do prazo estipulado, caso nenhuma das partes manifeste a vontade de o renovar, com aceitação da outra parte, através de comunicação escrita até sete dias antes do fim do prazo.
2. A cessação de um contrato a termo certo celebrado ao abrigo da presente lei não impede a celebração de outro contrato de trabalho a termo certo para o mesmo posto de trabalho, desde que, no seu conjunto, a duração dos contratos a termo, celebrados com o mesmo ou diferentes trabalhadores, não exceda a duração de dois anos.

3. No caso de se verificar a caducidade do contrato a termo certo e o trabalhador permanecer em actividade por mais de 15 dias após a verificação do termo, o contrato renova-se por períodos de três meses até ao limite de dois anos desde o início da relação de trabalho ou de duas renovações.
4. Converte-se em contrato de trabalho sem termo:
 - a) Aquele que exceda o prazo de duração de três anos quando seja celebrado ou renovado expressamente;
 - b) Aquele em que seja excedida a duração de 2 anos nos casos referidos no número anterior;
 - c) Aquele em que sejam excedidas as duas renovações previstas no número anterior.

Artigo 8.º

Forma

1. O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:
 - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;
 - c) Local de trabalho;
 - d) Datas de celebração do contrato e da respectiva cessação;
 - e) Identificação do norma legal ao abrigo do qual é celebrado.

2. A falta de forma não implica a nulidade da estipulação do termo, nem a aplicação das regras do contrato de trabalho sem termo, desde que o empregador faça prova da existência do termo certo e da comunicação ao trabalhador de que o mesmo foi celebrado ao abrigo da presente lei. O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

APOIOS À CONTRATAÇÃO

Artigo 9

Contratação de beneficiários de apoios no desemprego

1. A celebração de contratos de trabalho a termo certo, ao abrigo da presente lei, com desempregados beneficiários de apoios no desemprego confere ~~os estímulos~~ direito aos incentivos previstos nos números seguintes, ou, em alternativa, outros mais favoráveis previstos em legislação especial que visem a promoção de políticas de empregabilidade por via da contratação a termo.
2. A entidade empregadora tem direito a uma redução em 50% das contribuições para a Segurança Social, no caso de a remuneração relevante para efeitos de descontos para a Segurança Social ser superior em pelo menos 10% ao valor da prestação de protecção no desemprego que o trabalhador se encontra a auferir à data da contratação, tendo sempre como referencial mínimo para o efeito, o valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida em vigor.
3. O trabalhador tem direito à manutenção do pagamento parcial da prestação de protecção no desemprego pela Segurança Social, no caso de a remuneração relevante para efeitos de descontos para a Segurança Social ser inferior à prestação de protecção no desemprego, no valor correspondente à respectiva diferença, até a um limite de 30% da dita prestação.
4. Para efeitos do n.º 3 só podem beneficiar deste apoio os trabalhadores contratados por empresas que já tenham à data de entrada em vigor do presente diploma outros trabalhadores a prestarem serviço em função igual ao contrato celebrado ao abrigo do presente diploma, com retribuição equiparada à proposta no contrato de trabalho.

Artigo 10.º

Contratação de desempregados sem apoios no desemprego

A celebração de contratos de trabalho a termo certo, ao abrigo da presente lei, com desempregados sem prestações de protecção no desemprego confere às entidades empregadoras, durante o período de duração do contrato de trabalho, o direito a uma redução em 50% das contribuições para a Segurança Social.

Artigo 11.º
Requisitos de acesso

São requisitos de acesso aos apoios e estímulos previstos no nº1 e 2 do artigo 8º e artigo 9º, o cumprimento dos seguintes requisitos:

- a) As entidades empregadoras comprometem-se a manter um nível de emprego resultante da média dos 12 meses anteriores à entrada em vigor do presente diploma, nomeadamente no que diz respeito ao número de trabalhadores contratados sem termo, acrescida pelo número dos postos de trabalho objecto dos apoios concedidos.
- b) Para os efeitos previstos na alínea anterior, não são considerados os casos de reforma, de falecimento, de cessação de contrato de trabalho durante o período experimental e de cessação com justa causa por iniciativa do empregador.
- c) Verificando-se o não cumprimento da condição referente ao nível de emprego, cessam os direitos a partir ~~da~~ dessa data.
- d) Não poderão beneficiar desta medida as entidades empregadoras que tenham promovido despedimentos colectivos nos 6 meses anteriores à candidatura ou que não se encontrem em situação de pagamento pontual da retribuição devida aos seus trabalhadores.
- e) Os apoios previstos não são cumuláveis com outros apoios ao emprego previstos noutros diplomas legais, quando aplicáveis ao mesmo posto de trabalho.
- f) Só podem ser beneficiárias as entidades empregadoras com a situação regularizada perante as Finanças e a Segurança Social.

CAPÍTULO IV
DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo12.º
Âmbito de aplicação

A presente lei caduca a 30 de Junho de 2014.

Artigo13.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da publicação.

Palácio de S. Bento, 17 de Fevereiro de 2011.

Os Deputados do PSD,