## Projeto de Lei n.º 61/XV/1.ª (PCP)

**Título:** 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)

Data de admissão: 28 de abril de 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:** Vanessa Louro e Gonçalo Sousa Pereira (DAC), Luís Silva (BIB), José Filipe Sousa (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP)
**Data**: 26.05.2022

## I. A INICIATIVA

O presente Projeto de lei visa introduzir um conjunto de alterações no Código do Trabalho (CT), declarando como propósito o cumprimento pleno do direito constitucional à segurança no emprego e anunciando como objetivos o combate à precariedade laboral e o reforço dos direitos dos trabalhadores.

De acordo com os proponentes, o «Governo PSD/CDS, na senda de governos anteriores, foi responsável por sucessivas alterações à legislação laboral sempre com o objetivo de generalização da precariedade, degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais», considerando igualmente que o «Governo minoritário do PS deu continuidade à precarização do trabalho e das suas condições». Assim, entendem que este quadro conduziu ao aumento exponencial dos vínculos precários, com a generalização dos contratos a termo, das situações conhecidas como «falsos recibos verdes», do recurso abusivo ao trabalho temporário, entre outros.

Alertando para as consequências nesfastas da precariedade não só do ponto de vista dos cidadãos, enquanto trabalhadores, mas também enquanto «fator de instabilidade e injustiça social, que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país», os proponentes afirmam a necessidade e urgência de promover a estabilidade do emprego e propõem as seguintes soluções:

- «A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no artigo 12.º [1] do Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho», bem como «o alargamento das características relevantes para esse efeito» e a eliminação da necessidade de «provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida»;
- O aditamento de novos n.os 2 e 3 ao artigo 12.º do CT, considerando-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e entidade patronal no caso de se provar

[1] Ligação para o artigo retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (https://dre.pt/). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.

a existência de contrato de trabalho, sendo devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes a esse contrato (como a retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal) e ficando a entidade patronal obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas;

- A redução das situações de recurso à contratação a termo, com a consequente alteração do artigo 140.º do CT;

- A eliminação do aumento do período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, com a revogação da subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º do CT;

- A supressão dos contratos especiais de muito curta duração, plasmados no artigo 142.º do CT;

- «O aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário, para as mesmas funções desempenhadas, quando o contrato cessar por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para ½ da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra», com o aditamento de um n.º 5 ao artigo 12.º e a alteração do n.º 1 do artigo 143.º, ambos do CT;

- O considerar-se ainda sem termo «a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes, na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações», igualmente com a alteração do artigo 143.º do CT;

- O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando-se a sua aplicação durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação, e a fixação da obrigatoriedade da entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento efetuado em violação deste preceito, com as alterações daí decorrentes, consagradas na proposta de alteração ao artigo 145.º do CT;

- «A redução do número de renovações do contrato a termo certo para o máximo de duas», com a modificação do n.º 4 do artigo 149.º do CT;

- «A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos», alterando-se para o efeito o n.º 5 do artigo 148.º do CT;

- A renovação do contrato no final do termo, na ausência de declaração das partes que o faça cessar, por igual período, se outro não for acordado pelas partes, com a necessária alteração do artigo 149.º do CT;

- O estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária, bem como a obrigatoriedade de abrirem processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês, propondo-se com esse fito o aditamento de um artigo 12.º-A ao CT.

A iniciativa legislatiava em apreço integra seis artigos preambulares: o primeiro definidor do respetivo objeto; os seguintes contendo, respetivamente, as disposições do CT a alterar, aditar e revogar; o quinto que prevê uma norma de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores com relações laborais estabelecidas previamente ao início da vigência da lei que vier a ser aprovada; e o último que contempla a norma de entrada em vigor.

## II. APRECIAÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

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

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição[2] e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República[3] (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.

A iniciativa 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.

[2] Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República
[3] Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República

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

A iniciativa deu entrada a 27 de abril de 2022, tendo sido junta a ficha de avaliação prévia de impacto de género. Foi admitida e anunciada em sessão plenária a 28 de abril, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública da iniciativa nos termos da alínea *d)* do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a)* do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do CT, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- **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[4], de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - **«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)»** - 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, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa indica no título e no articulado que altera o CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

[4] Diploma retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário

No n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores, o que não sucede, relativamente ao elenco de alterações, com a presente iniciativa.

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 deve 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 artigo 6.º deste projeto de lei prevê que a iniciativa entra em vigor 30 dias após a sua publicação, respeitando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual «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».

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

- **Conformidade com as regras de legística formal**

Deve ser tomado em consideração que se encontram várias iniciativas pendentes que procedem à alteração do CT e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica,

que em caso de aprovação das mesmas, fossem reunidas num texto único todas as alterações àquele Código.

## III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

*Enquadramento constitucional*

No quadro das relações individuais do trabalho, o artigo 53.º da Constituição [5] 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, o 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[6], a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores (Acórdão n.º 372/91). 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

[5] Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.
[6] Através da Lei constitucional nº 1/82, de 30 de setembro.

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[7] n.os 148/87 e 581/95)[8]».

Os Professores 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 do Tribunal Constitucional 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 nº 659/97*)* [9]».

*Presunção de contrato de trabalho*

No quadro das relações laborais, o atual CT - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, alterada pelas Leis nºs 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 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril,

[7] Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.
[8] *In.* MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.
[9] *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

120/2015, de 01 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, de 4 de setembro[10], 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de 6 de dezembro e 1/2022, de 3 de janeiro), no seu artigo 12.º veio consagrar a presunção de contrato de trabalho. Assim, plasmou no seu articulado os cinco requisitos a que a jurisprudência e a doutrina normalmente recorrem para qualificar o contrato de trabalho[11], que são:

> «a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
>
> b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
>
> c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
>
> d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
>
> e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa».

O n.º 2 do mesmo artigo estabelece que «constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado».

Importa mencionar a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto[12] que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado através de um procedimento administrativo da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e de um novo tipo de ação judicial, a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, passando esta última a constar no elenco do artigo 26.º do Código de Processo do Trabalho.

---

[10] Retificada pela Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro.

[11] Leia-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (Processo n.º 424/13.3TTVFR.P1.S1) – define a «diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço».

[12] Teve origem no Projeto de Lei nº 142/XII, da autoria de um conjunto de cidadãos eleitores constituindo uma iniciativa Legislativa de Cidadãos (ILC), intitulado Lei contra a Precariedade. Para melhor apreciação da Lei nº 63/2013, de 27 de agosto, leia-se o artigo intitulado *As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho,* de Viriato Reis (Procurador da República e Docente do Centro de Estudos Judiciários).

O procedimento a adotar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços, encontra-se regulado no artigo 15.º- A, sob a epígrafe, *Procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em condições correspondentes às do contrato de trabalho* da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro[13] (texto consolidado), e tem início após a verificação pelo inspetor do trabalho de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, caso em que lhe incumbe lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar sobre o que tiver por conveniente. A regularização pelo empregador deverá ser objeto de instrumento formal escrito, com a obrigação de reconhecimento expresso da relação de trabalho subordinado, cabendo a este último cumprir também com o dever de informação a que alude o artigo 106.º do CT.

O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que prossegue, entre outras, as atribuições de promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações de trabalho [alínea *a)* do n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro, na sua redação atual, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério dda Solidariedade, Emprego e Segurança Social, e a alínea *a)* do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, que aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho).

*Contrato de trabalho a termo resolutivo*

O CT2009, na Secção IX, do Capítulo I, do 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

[13] Aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

*(Informações relativas a contrato de trabalho a termo),* 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*).

O supramencionado artigo 139.º determina que o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção[14], 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.

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[15]*».*

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

[14] As Leis n.ºs 90/2019, 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro introduziram alterações ao CT, em particular, ao regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante dos artigos 139.º a 149.º.
[15] *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 3.ª edição, Edições Almedina, 2017, pág. 400.

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[16]. 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».

Recentemente, o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, previsto nos artigos acima mencionados do CT2009, foi objeto de alterações introduzidas pelas Leis n.os 90/2019, 4 de setembro[17] e 93/2019, de 4 de setembro.[18] 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*».

[16] *In*: MONTEIRO, Luís Miguel e BRITO, Pedro Madeira – Código do Trabalho Anotado – 8ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pág. 391.
[17] Na anterior legislatura foram apresentadas diversas iniciativas legislativas (consultar aqui), dando origem à referida Lei n.º 90/2019, 4 de setembro.
[18] Na anterior legislatura foram apresentadas diversas iniciativas legislativas (consultar aqui), dando origem à referida Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

No seguimento da discussão tripartida sobre o *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, o Governo[19] 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[20] 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*».

Neste seguimento, o Governo,[21] resolveu, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de junho concretizar as propostas acordadas na Comissão Permanente de Concertação Social, aprovando o «*Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva*», comprometendo-se a adotar medidas em conformidade.

O anterior Governo[22], no seu Programa, afirmou «Aprofundar o combate à precariedade, a negociação coletiva e os meios de resolução de litígios», reconhecendo que «Portugal tem um nível excessivamente elevado de contratação não permanente, em comparação com outros países europeus, especialmente entre os jovens», comprometendo-se, entre outras, medidas a:

- «Promover o diálogo social com vista ao reforço das medidas de combate à precariedade, à redução dos níveis de insegurança no mercado de trabalho e ao relançamento da negociação coletiva, desde logo assegurando a avaliação das medidas já tomadas neste âmbito;
- Reforçar os mecanismos de prevenção de conflitos laborais, em especial no âmbito da negociação coletiva;
- Reforçar os mecanismos de garantia de informação aos trabalhadores no âmbito da nova diretiva europeia das condições de trabalho justas e transparentes, nomeadamente no que diz respeito à definição de local e horário de trabalho;

[19] Cfr. XXI Governo Constitucional.
[20] Celebrado em janeiro de 2017.
[21] XXI Governo Constitucional.
[22] XXII Governo Constitucional.

- Aprofundar as exigências dos estágios profissionais apoiados, de modo a concentrá-los cada vez mais nas empresas que promovam o efetivo aumento de empregabilidade dos beneficiários;
- Penalizar as empresas condenadas por incumprimentos muito graves ou reincidência em ilícitos graves no campo das relações laborais, nomeadamente pela introdução de fatores de ponderação no acesso a concursos públicos e a políticas ativas de emprego, bem como aquelas que adotem práticas de *dumping* social, alargando a metodologia dos referenciais mínimos de trabalho digno, mediante cooperação entre os parceiros sociais e a Autoridade para as Condições do Trabalho, com sinalização desta em caso de incumprimento;
- Trabalhar, em estreito diálogo com os parceiros sociais, na configuração de modelos de resolução alternativa de litígios, tanto na dimensão coletiva como na dimensão individual dos conflitos laborais, partindo da boa experiência do colégio de árbitros já existente no Conselho Económico e Social, com ancoragem na negociação coletiva e com garantia dos direitos fundamentais de acesso à justiça».

## IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

- **Âmbito da União Europeia**

No âmbito da alínea b) do número 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 referido Tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea *b*) 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 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.

A Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho [23] estabeleceu prescrições mínimas de saúde e segurança em matéria de organização do tempo de trabalho para os trabalhadores de todos os Estados-Membros, abrangendo os períodos mínimos de descanso diário e semanal, as férias anuais e a duração máxima do trabalho semanal devidos pelos trabalhadores.

Destaca-se ainda que a Diretiva (UE) 2019/1152[24] relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, visou melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego mais transparente e previsível, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho, estipulando que a informação sobre a remuneração deverá incluir todos os elementos que a compõem, indicados separadamente, incluindo, se for o caso, o pagamento de horas extraordinárias, prémios e outros direitos, direta ou indiretamente recebidos pelo trabalhador em razão do seu trabalho, acrescentando ainda que o facto de os elementos de remuneração devidos por força de lei ou convenção coletiva não terem sido incluídos nessa informação não constitui motivo para os mesmos não serem facultados aos trabalhadores.[25]

Esta Diretiva estabeleceu ainda um conjunto de direitos mínimos dos trabalhadores, incluindo o direito a que o respetivo período experimental não exceda seis meses, a possibilidade de trabalhar para outro empregador fora do período de trabalho sem ser sujeito a um tratamento desfavorável, salvo em caso de condições de incompatibilidade

[23] Portugal já tranpôs esta Diretiva para o ordenamento jurídico português.
[24] Esta diretiva derivou da COM (2017) 797, tendo sido escrutinada pela Assembleia da República.
[25] Os Estados-Membros têm até agosto de 2022 para transpor esta Diretiva para o seu ordenamento jurídico. Portugal ainda não procedeu à transposição desta Diretiva.

justificadas em razões objetivas, a faculdade de recusar um trabalho específico fora dos períodos de referência previamente definidos, sem sofrer penalizações e o direiro a receber formação sem custos.

- **Âmbito internacional**

  **Países analisados**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha, França e Irlanda.

**ESPANHA**

É com o *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,*[26] *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, (Estatuto dos Trabalhadores) que 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) são regulados.

Quanto à questão da duração dos contratos, refere o artigo 15 que estes podem ser por tempo indeterminado ou com uma duração limitada. Este artigo foi regulado, o que aos contratos de duração determinada diz respeito, pelo *Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada,* variando a duração consoante o objeto do contrato.

Por exemplo, quando um trabalhador é contratado para executar um trabalho ou serviço específico e ou com um tempo limitado, é obrigatória a celebração de um contrato *de 'duración determinada'* cuja duração não pode ser superior a três anos prorrogáveis por mais 12 meses através de contrato coletivo sectorial. Outro exemplo, no que se refere aos trabalhadores contratados devido a circunstâncias de mercado ou acumulação de tarefas, podem ter uma duração máxima de 6 meses dentro de um período de 12 meses.

[26] Diploma consolidado retirado do portal oficial boe.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 23.05.2022

Os contratos podem dar resposta a necessidades sazonais de algumas atividades. Este período pode ir até um máximo de 18 meses por convenção coletiva de âmbito setorial estatal ou, na sua falta, por convenção coletiva setorial de âmbito inferior.

Através da *Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo,* procurou-se combater a precariedade laboral, com a introdução de modificações relativas aos contratos a termo e temporários. Por exemplo, o n.º 2 do artigo 12 concede a condição de trabalhador fixo por tempo indeterminado ao trabalhador que num período de 30 meses tenha estado contratado por um período superior a 24 meses, com ou sem continuidade, para um mesmo posto de trabalho, na mesma empresa, mediante dois ou mais contratos a termo, seja diretamente ou através de empresa terceira. O n.º 3 do artigo 15 considera contrato de trabalho por tempo indeterminado qualquer contrato temporário celebrado em violação de normas legais.

Com relevo para o aprofundamento do tema, cumpre ainda mencionar a existência de uma página na Internet sobre a contratação de trabalhadores e as características de cada tipo de contrato da responsabilidade do *Ministerio de Empleo y Economia Social*.[27] de Espanha.

Em 2019 foi aprovado o '*Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo'*.

De acordo com o preâmbulo do diploma «O objectivo deste diploma é, em primeiro lugar, aprovar estas medidas de protecção social, para as quais existem razões de necessidade extraordinária e urgente que justificam a sua adopção para permitir a sua entrada em vigor imediata. Em segundo lugar, este regulamento introduz algumas medidas de promoção do emprego que devem ser implementadas urgentemente para garantir a manutenção do emprego em grupos particularmente sensíveis à instabilidade do emprego e ao desemprego: os desempregados de longa duração, trabalhadores agrícolas, trabalhadores permanentes descontínuos em actividades turísticas, etc. Além disso, este diploma inclui também algumas disposições destinadas a estabelecer um registo dos horários de trabalho, a fim de garantir o cumprimento dos limites do horário de trabalho, criar um quadro de segurança jurídica tanto para os trabalhadores como para as empresas, e permitir o controlo pela Inspecção do Trabalho e da Segurança

[27] Página do MITES: https://www.mites.gob.es/index.htm. Consultada em 23.05.2022

Social. Estas são disposições em que há também razões de necessidade extraordinária e urgente da sua aprovação por meio de um *Real Decreto-lei*».

O artigo 1º do diploma prevê a modificação da regulamentação do subsídio de desemprego para os maiores de 55 anos em seis aspectos: redução da idade de acesso de 55 para 52 anos; abolição do requisito de ter 52 anos no momento do evento gerador do subsídio, permitindo o acesso quando essa idade é atingida e incluindo na regulamentação a jurisprudência do Supremo Tribunal sobre esta questão; aumento da sua duração máxima, de modo a que, se anteriormente fosse recebida até que o beneficiário pudesse aceder a qualquer uma das formas de pensão de reforma contributiva, será recebida até que a idade normal de reforma seja atingida; eliminação da consideração do rendimento da unidade familiar para o acesso ao subsídio; aumento do montante da contribuição para a eventualidade de reforma enquanto recebe o subsídio de 100 para 125 por cento do limite mínimo da contribuição em vigor num determinado momento; e eliminação das percentagens aplicáveis ao montante do subsídio quando este provém de um trabalho a tempo parcial.

Introduz também uma série de medidas no domínio da Segurança Social que se enquadram perfeitamente no objectivo geral do Capítulo I: adoptar medidas extraordinárias e urgentes de protecção social. É o caso do artigo 2.º, que prevê um aumento do subsídio financeiro por filho a cargo para 341 euros por ano e para 588 euros por ano no caso de famílias em situação de pobreza grave, que se encontram numa situação de necessidade urgente e extraordinária.

O artigo 3.º aumenta os montantes mínimos da pensão contributiva para incapacidade permanente total para pessoas com menos de 60 anos de idade. Esta medida justifica-se pela impossibilidade de regressar ao mercado de trabalho que em muitos casos os trabalhadores afectados por incapacidade permanente total sofreram, especialmente quando o acesso a esta situação ocorre após uma certa idade, quando a falta de qualificações ou conhecimentos levou a prolongar esta situação até ao acesso à pensão de reforma.

O artigo 8.º introduz um desconto para a contratação de desempregados de longa duração. Desta forma, o objectivo é proporcionar um incentivo à contratação por tempo indeterminado de desempregados registados no centro de emprego por um período mínimo de 12 meses nos 18 meses anteriores à contratação, através de um desconto

mensal nas contribuições do empregador para a segurança social. Para que este desconto possa ser aplicado, o trabalhador contratado deve ter estado empregado durante pelo menos três anos a partir da data de início da relação de trabalho.

O Capítulo III inclui reformas regulamentares destinadas a regular o registo das horas de trabalho, como forma de combater o emprego precário. As regras sobre a limitação das horas de trabalho são um dos elementos na origem do direito do trabalho. Estas regras são configuradas como um elemento de protecção dos trabalhadores e estão agrupadas em torno do estabelecimento legal de um dia máximo de trabalho e da sua indisponibilidade para as partes do contrato de trabalho, uma vez que são regras de direito necessárias.

Assim, o artigo 10º deste diploma altera o texto revisto da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Outubro, para regular o registo do dia de trabalho, a fim de assegurar o cumprimento dos limites da jornada de trabalho, criar um quadro de segurança jurídica tanto para os trabalhadores como para as empresas, e permitir o controlo pela Inspecção do Trabalho e da Segurança Social. Isto facilita a resolução de discrepâncias relativamente ao horário de trabalho e, consequentemente, aos salários, e lança as bases para pôr fim a um elemento de precariedade nas relações laborais, reconhecendo o papel da negociação colectiva.

De notar que o Plano Director para o Trabalho Digno 2018-2019-2020, aprovado pelo Conselho de Ministros em 27 de Julho de 2018, declara como um dos seus objectivos a luta contra "a realização de horas extraordinárias ilegais excedendo o número máximo permitido de 80 por ano, a realização de horas extraordinárias não pagas ou compensadas com descanso, legais ou não, e situações relacionadas com a organização do trabalho e o estabelecimento de ritmos elevados, para agir tanto sobre os aspectos puramente laborais como sobre os relacionados com o impacto que tais factores têm na prevenção dos riscos profissionais".

O *Plano de Choque contra a utilização abusiva de contratos a tempo parcial*[28], desenvolvido entre Agosto e Dezembro de 2018 e que faz parte do referido Plano

[28] Informação disponível em https://revista.seg-social.es/-/dos-nuevos-planes-de-choque-contra-la-temporalidad-fraudulenta-y-los-abusos-en-los-contratos-a-tiempo-parcial Consulta efetuada em 23.05.2022

Director, levou a um aumento da jornada de trabalho de 8.824 trabalhadores com contratos a tempo parcial, o que representa 17,5% dos afectados pelo Plano de Choque contra a utilização irregular de contratos a tempo parcial. Em termos de extensão do horário de trabalho, a soma das acções ordinárias da inspecção do trabalho e a implementação do Plano de Choque atingiu 31.517 extensões (22.693 devido a acções ordinárias e as já mencionadas 8.824 devido ao Plano de Choque).

Com a aprovação deste Real Decreto-Lei, o Governo dá um novo passo no seu compromisso com a "Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável" das Nações Unidas, dado que as várias medidas incluídas no regulamento têm um impacto directo em vários dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável que compõem a Agenda 2030. Em particular, estas medidas dizem respeito aos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável 1 (acabar com a pobreza), 5 (alcançar a igualdade de género), 8 (trabalho decente e crescimento económico inclusivo) e 10 (reduzir as desigualdades).

Por fim, chamamos a atenção para o seguinte documento: 'La precariedad laboral en España: una doble perspectiva'[29] ()

**FRANÇA**

A lei francesa[30] prevê o contrato por tempo indeterminado como a regra geral da relação de trabalho (artigo L1221-2), podendo, no entanto, conter clausulas a fixar prazo, resultantes da conclusão do seu objeto e nos casos e circunstancias previstas para os contratos de trabalho a termo. O contrato de trabalho de duração indeterminada pode incluir um período experimental, com duração máxima de quatro meses (dois meses para empregados, três para supervisores e técnicos e os quatro meses para executivos – L1221-19) podendo este período ser renovado por igual período (L1221-21).

[29] Gabinete Económico de CCOO; Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante; Madrid, noviembre de 2021
[30] Diploma consolidado retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 23.05.2022

Por seu turno, a celebração de contratos de trabalho por tempo determinado obedece a regras e pressupostos previamente estabelecidos na lei como para a substituição de um trabalhador que suspendeu o seu contrato de trabalho, por aumento temporário da atividade da empresa ou para trabalhos sazonais (L1242-2). Adicionalmente, é permitida a contratação a termo em casos especiais destinados a incentivar o emprego de certas categorias profissionais ou no caso de o empregador se comprometer, por um período e sob determinadas condições, a formar profissionalmente o trabalhador (L1242-3).

A lei francesa prevê a impossibilidade de contratar trabalhadores para preencher postos de trabalho preenchidos nos 6 meses anteriores por trabalhadores despedidos por razões económicas, exceto quando a duração deste contrato não exceder os três meses, sem possibilidade de renovação (L1242-5). A celebração de contratos a termo está igualmente vedada quando sirva para substituir trabalhadores que se encontrem em disputas laborais ou para a execução de trabalhos especialmente perigosos (*L1242-6*).

O *site* *service-public.fr* tem uma página dedicada ao tema do trabalho temporário e apresenta os seguintes prazos máximos de prestação de trabalho nestas condições:

| Durée maximale du contrat d'intérim | |
|---|---|
| **Nature du contrat de mission** | **Durée maximum (renouvellement compris)** |
| Remplacement d'un salarié absent | 18 mois |
| Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu | 18 mois |
| Remplacement d'un salarié passé temporairement à temps partiel | 18 mois |
| Emploi saisonnier | 18 mois |
| Emploi excluant le recours à un CDI | 18 mois |
| Remplacement d'un non salarié (chef d'entreprise, chef d'exploitation agricole, profession libérale) | 18 mois |
| Accroissement temporaire d'activité | 18 mois |
| Commande exceptionnelle à l'export | 24 mois |
| Mission exécutée à l'étranger | 24 mois |
| Remplacement d'un salarié parti avant la suppression définitive de son poste | 24 mois |
| Réalisation de travaux urgents pour mesures de sécurité | 9 mois |
| Intérim dans l'attente de l'arrivée d'un salarié en CDI | 9 mois |
| Cycle de formation effectué en apprentissage | 36 mois |

Por iniciativa do grupo Les Républicains, o Senado criou uma missão de investigação[31] para estudar o desenvolvimento e a luta contra a precariedade e o empobrecimento de alguns franceses.

[31] Informação disponível no sítio do Senado francês, em http://www.senat.fr/rap/r20-830/r20-830.html Consulta efetuada em 23.05.2022

De fevereiro a julho de 2021, os membros da missão ouviram numerosos peritos e actores no terreno, a fim de melhor compreenderem estes fenómenos e de examinarem os meios de lhes dar resposta.

No final deste trabalho, o relatório de informação fornece a análise da missão sobre o aumento da precariedade e da pobreza em França nas últimas décadas, entre tendências distantes e choques devidos às crises mais recentes - seja a crise financeira de 2008 ou a actual crise epidémica da covid-19.

Apresenta também propostas concretas para reforçar a eficácia da acção pública em torno de quatro eixos principais: a melhoria dos instrumentos de monitorização para permitir aos actores reagir mais rapidamente a situações de emergência; a simplificação das políticas para sair da pobreza, resolutamente orientadas para o regresso ao emprego; a acção sobre as despesas limitadas que mais pesam sobre as famílias com os rendimentos mais baixos (habitação e energia); e a definição de uma "rede de segurança" mais justa e mais acessível para os nossos concidadãos que se encontram em maiores dificuldades.

Nesta ligação podem ser consultadas as atas[32] da Missão “Lutte contre la precarisation et la pauperisation”.

No sítio do Ministério do Trabalho, Pleno Emprego e Inclusão, está disponível informação sobre a “Estratégia nacional de prevenção e combate à pobreza”. O Governo está a reforçar as soluções de mobilidade para melhorar o acesso ao emprego.

## IRLANDA

O Employment Equality Acts 1998–2015[33][34] proíbem a discriminação em diversas áreas, incluindo o género, estado civil, estatuto familiar, idade, raça, religião, deficiência, e orientação sexual. As normas também impõem aos empregadores a obrigação de prevenir o assédio no local de trabalho.

[32] Informação disponível no sítio do Senado francês. Consulta efetuada em 23.05.2022
[33] Diploma consolidado retirado do portal oficial https://www.ihrec.ie/ (Irish Human Rights and Equality Commission). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas à Irlanda são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 23.05.2022
[34] ‘Leis de Igualdade no Emprego 1998-2015’

Employment laws in Ireland

Os Códigos de Prática[35] são conjuntos de regras escritas que definem como as pessoas ou organismos devem agir em determinadas situações.
Ao abrigo das Leis das Relações Laborais, a antiga Comissão de Relações Laborais (LRC) elaborou uma série de códigos de prática que regem o comportamento no âmbito das relações laborais e do emprego. Com a promulgação da Lei das Relações Laborais de 2015, a função de elaborar tais Códigos de Prática foi transferida para a Comissão de Relações Laborais (WRC).
Vários códigos de prática podem ser acedidos no menu à esquerda desta página.

"A Irlanda está fortemente empenhada na protecção e promoção dos direitos dos trabalhadores nacionais e migrantes através de legislação nacional e internacional, com um corpo sólido de legislação sobre direitos laborais que proporciona aos trabalhadores um meio de recurso nos casos em que os seus direitos laborais tenham sido violados. Em 2017, a Irlanda ocupou, pela primeira vez, um ‘'lugar titular' no Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Durante o seu mandato, a Irlanda manterá e promoverá o seu compromisso com os direitos humanos e trabalhará para melhorar o perfil das empresas e dos direitos humanos no quadro da OIT". (Workers' Rights[36] [page 13]; '*What National Action Plans say on Workers' rights*').

As reclamações sobre violações dos direitos laborais encontram resolução no diploma legal '*Workplace Relations Act 2015*'[37] que instituiu a *Workplace Relations Commission* (WRC), que substituiu a Labour Relations Commission, Rights Commissioner Service, Equality Tribunal, e National Employment Rights Authority.

O subsídio de desemprego é um pagamento semanal do Department of Social Protection (DSP) às pessoas que estão desempregadas e estão cobertas pela

[35] Informação disponível em https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/ Consulta efetuada em 24.05.2022
[36] Informação disponível em https://globalnaps.org/issue/workers-rights/ Consulta efetuada em 24.05.2022
[37] Informação disponível em https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/16/enacted/en/html Consulta efetuada em 24.05.2022

segurança social (PRSI)[38]. Se não reunir as condições de acesso ao *'benefício'* de desemprego, pode candidatar-se ao subsídio de desemprego[39].

O Jobseeker's Benefit[40] (Trabalhador independente) dá apoio ao rendimento aos trabalhadores independentes que já não estão envolvidos no auto-emprego.

**Organizações internacionais**

**Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

Políticas e acções para melhorar as condições de trabalho foram sempre vistas pela OIT como essenciais para alcançar uma paz duradoura, assegurando uma distribuição justa dos frutos do progresso e contrariando uma "corrida para o fundo" dentro e entre países. A protecção laboral consiste em proteger os trabalhadores da exploração, dos riscos de saúde ou perigo, de rendimentos indevidamente baixos ou irregulares, de horários de trabalho imprevisíveis e de horários de trabalho excessivamente longos. Aumenta a capacidade dos trabalhadores e das suas famílias de perseguirem o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança económica e igualdade de oportunidades, e de se adaptarem à mudança das circunstâncias do trabalho e da vida. Embora a protecção laboral se tenha desenvolvido principalmente no que diz respeito aos trabalhadores assalariados, também aborda as necessidades dos trabalhadores independentes, nomeadamente no que diz respeito à Segurança e Saúde no Trabalho.

Veja-se o Relatório da OIT: "Labour protection in a transforming world of work"[41].

É de sublinhar também a Recomendação n.º 205 da OIT: "R205 - *Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017* (No. 205)" [Recomendação Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, 2017]

O conceito de trabalho decente é central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o

[38] Informação disponível em www.citizensinformation.ie Consulta efetuada em 24.05.2022
[39] Informação disponível em www.citizensinformation.ie Consulta efetuada em 24.05.2022
[40] Informação disponível em www.citizensinformation.ie Consulta efetuada em 24.05.2022
[41] Informação disponível no sítio da OIT. As referências aos textos normativos da OIT são feitas para o sítio oficial da OIT, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 23.05.2022

ODS 8, que busca "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos". Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável.

## V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

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

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou, na atual Legislatura, a existência de nenhuma iniciativa legislativa ou petição sobre a matéria objeto do Projeto de lei em apreço.

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

Com escopo idêntico à presente iniciativa legislativa, na Legislatura anterior, foram apresentados os seguintes projetos de lei:

- 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), iniciativa rejeitada na generalidade em 20 de dezembro de 2019;

- Projeto de Lei n.º 525/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, iniciativa aprovada na generalidade em 1 de julho de 2020, acabando depois por ser rejeitada em sede de especialidade em Comissão a 24 de novembro de 2021. O Grupo Parlamentar do PCP requereu a avocação pelo Plenário da votação na especialidade do referido Projeto de Lei, tendo-se confirmado a rejeição.

## VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Conforme referido anteriormente, foi promovida a apreciação pública da iniciativa legislativa vertente, através da sua publicação na Separata n.º 6/XV, DAR, de 4 de maio 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, designadamente de 4 de maio a 3 de junho de 2022.

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

## VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

CARMO, Renato Miguel do ; MATIAS, Ana Rita - As dimensões existenciais da precariedade : jovens trabalhadores e os seus modos de vida. **Revista crítica de ciências sociais** [Em linha]. Nº 118, (2019), p. 53-78. [Consult. 09 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=127335&img=12918&save=true>. ISSN 0254-1106.

Resumo: «Os jovens são considerados um dos grupos mais afetado pela crise, tornando-se assim mais vulneráveis a condições precárias de trabalho. Este artigo procura compreender os impactos sociais e individuais da precariedade no seu modo de vida, a partir da análise de um conjunto variado de dimensões objetivas e subjetivas, que relatem as perceções dos indivíduos sobre os seus percursos no presente e no futuro. Realizaram-se entrevistas semidiretivas a 24 jovens portugueses licenciados. Uma das principais conclusões indica que o futuro tende a ser encarado com grande imprevisibilidade e incerteza, o que afeta não só a sua condição económica, como também o seu modo de vida. Na verdade, para a maioria dos entrevistados a experiência profissional atual incorpora alguns aspetos considerados alienantes, que restringem a capacidade de autonomia e de agência por parte do sujeito.»

CARMO, Renato Miguel do ; MATIAS, Ana Rita - **Retratos da precariedade : quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens**. Lisboa : Tinta -da-China, 2019. 182 p. ISBN 978-989-671-478-9. Cota: 44 - 215/2019.

Resumo: «O Brexit em Inglaterra, a eleição de Donald Trump e de Jair Bolsonaro, a ascensão da extrema-direita em vários países da Europa: tudo isto são sintomas de um

enorme mal-estar social. Neste contexto de esvaziamento de aspirações e expectativas em relação ao futuro, há um fenómeno devastador em crescimento no mercado de trabalho europeu e português, que continua a ser «invisível»: a precariedade laboral. Este livro, que conta com o testemunho de 24 jovens portugueses, olha para um dos grupos mais afectados pela crise económica-financeira, procurando aferir o verdadeiro impacto da banalização do trabalho precário. Muitos jovens enfrentam hoje situações de estágios não-remunerados, bolsas de investigação consecutivas, contratos a termo, recibos verdes e outros, muitas vezes durante vários anos, mergulhando num ciclo de incerteza que não compromete apenas o seu presente - rouba-lhes a possibilidade de traçarem projectos de vida e tem consequências sociais para todos nós.»

CARVALHO, Sónia de - Entre a limitação e a flexibilização do contrato de trabalho : que futuro?. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Coimbra. ISSN 0873-4895. Nº 1 (2020), p. 327-356. Cota: RP-214.

Resumo: «O legislador através da Lei n.° 93/2019, de 4 de Setembro, assumiu uma posição restritiva relativamente ao contrato de trabalho a termo resolutivo e ao trabalho temporário. No que se refere ao primeiro, são notórias as restrições à contratação a termo, seja nos respectivos fundamentos, seja na duração do contrato. […..] Já no que se refere ao contrato de trabalho temporário, é, igualmente, evidente uma maior exigência na admissibilidade do recurso ao trabalho temporário, patente na afirmação expressa da dependência dos fundamentos do trabalho temporário dos motivos invocados para a celebração do contrato de utilização do trabalho temporário, bem como uma manifesta preferência pela celebração de contrato sem termo com o utilizador como consequência da violação do enquadramento jurídico do trabalho temporário.
Paradoxalmente, no entanto, o mesmo legislador alargou o período experimental de 180 dias para o trabalhador à procura do primeiro emprego e para o desempregado de longa duração, que deixaram de ser fundamento para a contratação a termo resolutivo.»

ESPADA, Conceição - Stresse e trabalho temporário. **Recursos humanos magazine**. Lisboa. Nº 87 (jul./ago. 2013), p. 22-27. Cota: RP-810.

Resumo: «Hoje em dia, as questões do stresse profissional estão declaradamente alteradas, pois as situações de stresse são causadas mais pelas questões de

instabilidade económica e social. […]

Como tal, a insegurança e a incógnita de se ter trabalho hoje e amanhã são, de certa forma, uma generalidade, independentemente de se ter contrato ou não. Posto isto, o trabalho temporário abarcou novos contornos, ou seja, no passado recente era uma situação nitidamente de instabilidade e insegurança para a maioria das pessoas (exceto para aqueles que o tinham como opção). Hoje em dia, quem viveu na situação de trabalho temporário durante algum tempo habituou-se a viver sem uma certeza para amanhã e, como tal, tem uma maior capacidade de viver a incerteza dos tempos atuais. Estudos recentes (da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa) indicam que atualmente existe uma maior tendência de diminuição do stresse nos trabalhadores temporários do que nos permanentes. Na atualidade, com a mudança do mercado e da situação económica, é preferível ter um trabalho temporário do que estar desempregado!»

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

GOMES, Júlio Manuel Vieira - O trabalho temporário [Em linha] : um triângulo perigoso no Direito do Trabalho (ou a vulnerabilidade acrescida dos trabalhadores temporários). **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa**. A. 62, T. 1, nº 1 (2021), p. 565-602. [Consult. 09 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL: https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=137968&img=28230&save=true>. ISSN 0870-3116.

Resumo: «O trabalho temporário gera uma relação triangular que pode revelar-se um fator de complexidade e, inclusive, de esvaziamento ou debilitação de muitos dos direitos dos trabalhadores temporários. A preocupação essencial do Direito da União tem incidido sobre a igualdade de tratamento. Todavia existem outros aspetos problemáticos, nomeadamente a precariedade, o risco acrescido em matéria de acidentes de trabalho e a ausência real de muitos dos direitos coletivos, mormente em matérias como o coenvolvimento dos trabalhadores e o direito à greve.»

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

MOTA, Ana Elizabete - Superexploração : uma categoria explicativa do trabalho precário. In **A segurança social é sustentável**. 1ª ed. Lisboa : Bertrand, 2013 . ISBN 978-972-25-2681-4. P. 291-312. Cota: 28.36 – 202/2017.

Resumo: «Este ensaio é resultado das pesquisas que venho realizando desde os anos 1990, cujo objeto são as relações entre a dinâmica do capitalismo contemporâneo, as transformações no mundo do trabalho e as políticas de proteção social. De inspiração marxiana, o pressuposto que orienta a discussão revela o meu modo de pensar a realidade: se a aparência e a essência dos fenómenos se confundissem, toda a ciência seria desnecessária, porque perderia a sua finalidade – que é conhecer a realidade e as suas tendências numa perspetiva crítica. Esta realidade à qual me refiro é a sociedade capitalista, que cria e recria historicamente mecanismos e engrenagens para assegurar a sua reprodução, sempre conflitiva e contraditória, determinada pelos movimentos de acumulação de riqueza e da pauperização dos trabalhadores. Daí ser a

desigualdade social inerente ao desenvolvimento do capitalismo, quaisquer que sejam os seus movimentos conjunturais.»

**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 seus 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.

**Nota:** Atendendo ao tema em causa, não é possível apresentar toda a bibliografia relevante disponível na coleção da Biblioteca Passos Manuel, resumindo-se este contributo a alguns dos documentos mais recentes nesta área. Para uma informação bibliográfica mais completa deverá ser consultado o catálogo da Biblioteca.