



Bloco de Esquerda
Grupo Parlamentar

PROJECTO DE LEI N.º 2/XII/1.ª

REGULA OS CONTRATOS A PRAZO PARA CLARIFICAR OS SEUS CRITÉRIOS DE ADMISSIBILIDADE

Exposição de motivos

Os contratos a termo resolutivo só podem ser celebrados para a satisfação de necessidades temporárias das empresas e não podem ser estendidos para além do tempo necessário para a satisfação dessa necessidade. Aliás, para que uma empresa possa realizar um contrato a prazo com um trabalhador, é necessário que o empregador faça prova dos factos que justificam a celebração desse tipo de contratos.

No entanto, a maior parte das vezes, os empregadores utilizam os contratos a termo para preencher postos de trabalho e funções que são permanentes, visto que a empresa não pode laborar sem a actividade prestada por aquele trabalhador, apesar de a esse posto permanente dever corresponder um contrato sem termo.

Assim, os contratos a prazo para funções permanentes têm grassado no mercado de trabalho, precarizando as vidas de centenas de milhares de pessoas. De acordo com os Quadros de Pessoal 2009, 27,1% dos trabalhadores por conta de outrem estavam contratados a prazo e o Relatório do Conselho de Administração do Banco

de Portugal de 2010 referia que 9 em cada 10 novos empregos eram precários (contratos a prazo) e que existia uma enorme tendência para que esses postos de trabalho não se tornassem permanentes.

Muito se tem dito sobre os pretensos benefícios da flexibilização das condições de contratação e do seu impacto no desemprego. No entanto, os dados estatísticos são claros e hoje sabemos que se a variação do desemprego entre 2008 e 2009 foi de 2,3%, ele se fez à custa do fim dos contratos a prazo - que no mesmo período regrediram 7,5%. Aliás, o "fim de trabalho não permanente" representa actualmente a maior fatia de inscrição nos centros de emprego. Hoje, com a taxa de desemprego a cifrar-se nos 12,4% e com o desemprego real a atingir mais de 800 mil pessoas, não podemos fechar os olhos a esta realidade.

A mensagem que se retira destes dados é simples: quanto maior a precariedade, maior o desemprego.

Para além disto, é também sabido que os trabalhadores a prazo estão mais sujeitos a pressões por parte dos empregadores e têm uma menor capacidade de reivindicação dos seus direitos. Este facto, que radica na sua condição precária e que deve ser combatido, provoca situações injustas, nomeadamente um abaixamento salarial - o ganho médio horário de um contrato sem termo é de 5,21€/h e de um contrato a termo é de 3,98 €/h -, mais horas de trabalho não remuneradas e piores condições de trabalho face aos trabalhadores com contratos sem termo.

Acresce que, a rotação de quadros nas empresas mina a capacidade das organizações de evoluírem e provoca a sua perda de competitividade. De facto, um trabalhador que tenha investido no seu capital humano para aquela função ou posto de trabalho é uma mais-valia para a empresa e para a sua produção. Cada pessoa que se perde para o binómio precariedade/desemprego, significa perda de competitividade e produtividade para o país.

Assim, os contratos a termo devem apenas ser usados com o intuito de suprimir necessidades temporárias das empresas e deve-se proteger os trabalhadores do abuso dos contratos a prazo para funções permanentes e da precarização que este abuso configura.

Para atingir este fim, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projecto de lei com os seguintes objectivos:

- **Impedir a contratação a prazo para funções permanentes.** A legislação permite que os contratos a prazo se estendam por três anos ou seis anos, no caso da contratação a termo incerto. Estes prazos vão muito para além de qualquer “necessidade temporária” das empresas. Assim, propomos que o contrato a termo certo só possa ser usado até ao máximo de um ano e que o contrato a termo incerto não possa passar dos três anos.
- **Clarificar as condições de admissibilidade da contratação a prazo.** A substituição de um trabalhador que foi ilegitimamente despedido não pode servir de pretexto para a contratação de novo trabalhador a prazo. Também a contratação a prazo de trabalhadores para substituir quem foi alvo de um despedimento colectivo tem de ser proibido.
- **Combater o desemprego e os direitos de quem trabalha.** Se os dados mostram que o aumento da precariedade faz aumentar o desemprego, é necessário um sinal forte que impeça o abuso, proteja os trabalhadores e combata o desemprego.
- **Proteger o emprego e a competitividade.** Hoje, milhares de trabalhadores e trabalhadoras esperam ser integrados nos quadros das empresas após o prazo legal para a contratação a termo. Assim, a redução do tempo admissível para os contratos a prazo promove a integração destes trabalhadores e trabalhadoras nas empresas e, logo, das suas capacidades e capital humano específico.

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

Artigo 1.º

Objecto

Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, regulando os contratos a prazo a fim de clarificar os seus critérios de admissibilidade.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Os artigos 140º, 143º, 144º, 147º e 148º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 140º

[...]

1 - [...]

2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) [...]

b) Revogado.

c) [...]

d) [...]

e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima, não superior a 6 meses;

f) [...]

g) [...]

h) [...]

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) e c) ou e) a h) do número anterior.

4 - Revogado.

5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só é pode ser celebrado contrato de trabalho a termo resolutivo quando não tiver ocorrido um processo de despedimento colectivo ou de extinção de posto de trabalho nos doze meses anteriores.

6 - [anterior n.º 5]

7 - [anterior n.º 6]

Artigo 143º

[...]

1 - A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a dois terços da duração do contrato, incluindo renovações.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Revogado.
- c) Revogado.
- d) Revogado.

3 - [...]

Artigo 144º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador em licença de parentalidade.

4 - [...]

5 - [...]

Artigo 147º

[...]

1 - [...]

2 - Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) [...]

b) Celebrado fora dos casos previstos nos n.os 1 ou 3 do artigo 140º;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 5 dias após a verificação do termo.

3 - [...]

Artigo 148º

[...]

1 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder os 12 meses.

2 - [...]

3 - [...]

4 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a três anos.

5 - [...]

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua aprovação.

Assembleia da República, 30 de Junho de 2011.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,