

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 19/2009

ASSUNTO : Alteração do Código do Trabalho --- Nº3
Contratos a Termo Resolutivo – Contratos a Termo (**Certo**)

Na Circular nº18 tratamos do contrato a termo incerto. Agora, vamos fixar-nos no contrato a termo certo. Já avisamos: antes, havia uma separação entre a regulamentação dos dois tipos de contratos. Agora, vai tudo ao molhe, numa secção que tem o título: "contrato a termo resolutivo".

Os artigos que interessam são: artºs139 a 149; artº112, nº2, para o período experimental; artºs 344 e 345, para a caducidade dos contratos a termo certo e incerto; e, artº400, para a denúncia destes tipos de contrato, certo e incerto. Todos artigos do "novo" Código Trabalho, e no essencial.

Vamos apresentar também os novos modelos destes tipos de contratos; e, também da "renovação" do contrato a termo certo. Deve passar a usar os novos modelos de contrato. Vão juntos á próxima Circular.

Quanto ás alterações, no que refere ao contrato a termo:

- continua a ser possível "afastar" o regime dos contratos a termo, por meio da convenção colectiva do sector (CCT) mas, com uma alteração: foi suprimida a palavra "modificado"; e, foram aumentadas as excepções, --- não poder ser alterada a regulamentação legal.
- no que refere á indicação dos fundamentos admissíveis para celebrar os contratos a termo certo, a título exemplificativo (como sabem); no que refere ao motivo sazonal acrescentou-se a frase, "... incluindo o abastecimento de matéria prima". Consideramos que terá bastante interesse este acréscimo.
- continuando a ser obrigatório reduzir este tipo de contratos a escrito, aparece agora um novo artº142. Neste, para a actividade de agrícola sazonal e turismo, desde que o contrato não ultrapasse uma semana, --- e não exceda os 60 dias, no ano civil ----, não é necessário reduzir a escrito. Novidade interessante para aqueles tipos de actividade.
- no que refere á "informação", obrigatória, que o empregador tem de fazer, está mais alargada e melhor regulada, no artº 144. Mas, atenção a duas novidades:
 - a) desaparece, para já, a comunicação os contratos a termo ao Min. Trabalho, de três em três meses. Contudo, no nº2, prevê-se que o Ministério irá

publicar uma portaria, a dizer o que deve o empregador "comunicar". Não se diz, quando, com que periodicidade.

b) no nº3, deste artigo, determina-se que

"3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, á 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**".

que é, na nossa opinião, a mais importante alteração, neste capítulo, do "novo" Código.

➡ alteração subtil, mas importante, no nº3, artº148. Corresponde ao nº3, do anterior artº142, mas acrescentou-se: "(...), desde que corresponda á satisfação de necessidades temporárias da empresa". Portanto, se fizer um contrato a termo, por menos de 6 meses, --- que apenas são admissíveis para as situações previstas nas als. a) a g), do nº2, artº140 ----; e, não cumpra a exigência de que o mesmo não pode ter

"(...) a duração inferior á prevista para a tarefa ou serviço a realizar".

agora, terá ainda de preencher a condição, expressa, que acima transcrevemos.

Portanto, cuidado com estes contratos de duração inferior a 6 meses.

➡ quanto ás renovações, ---- que, como se sabe, só podem ser duas, após o contrato inicial ----, acrescentou-se algo muito importante no nº3, artº149. No "velho" Código, exigia-se no nº3, artº140, que a renovação satisfizesse,--- no caso de ser estipulado novo prazo para a duração da renovação, --- a sujeição á verificação das exigências materiais da sua celebração,

e, agora, vai-se mais longe e declara-se que a renovação

"(...) está sujeita á verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração(...)"

ou seja, deve-se ter o máximo de cuidado em fundamentar a renovação.

Na nossa opinião, não há mais alterações.

Quanto ao restante, sublinhamos a insistência na obrigação de fundamentar os contratos a termo certo e incerto e, por isso, apenas utilizar os contratos a termo,

"..., para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário á satisfação dessa necessidade", --- nº1, artº140.

Portanto, e até porque a actuação inspectiva da ACT vai ser reforçada, tenha cuidado ao celebrar contratos a termo, certo e incerto. O combate á precariedade no emprego está na moda; e, por outro lado, as empresas não querem reforçar agora o seu quadro de pessoal, o que é compreensível, em face da situação económica, delicada, que vivemos. É uma mistura explosiva e, por isso, todo o cuidado é pouco.

Febrero 2009

Carlos F. Santos Couto