

Circular n.º 27/2023

Abril

Assunto: 3.ª Circular: alterações ao Código do Trabalho/2023.
Apresentação de **novas minutas**:

- Contrato de Trabalho a Termo Certo – Contrato Inicial.
- Contrato de Trabalho, definitivo.

Já no ano findo, com a n/ Circular n.º 53-A, tínhamos fornecido um modelo de contrato, dos indicados em título.

Tal alteração deveu-se ao facto de a Diretiva (UE) 2019/1152, ter entrado em vigor em 1 Agosto de 2022, sem que o Estado Português a tivesse transposto para o direito interno.

Agora, como finalmente foram publicadas as alterações ao Código do Trabalho, e Legislação conexa, com a

LEI N.º 13/2023, de 3 Abril

e, efetivamente sabemos qual as alterações, acréscimos ou supressões que o Estado quer fazer às Leis laborais, somos obrigados a fornecer,

Ao Sr. Avençado novas minutas, para já, dos dois contratos mais utilizados na admissão de trabalhadores, incorporando, --- tentamos nós ---, quer os mesmos apresentem todas as informações tornadas obrigatórias pela Diretiva, e transportas para o Código do Trabalho.

Não é tarefa fácil; estas minutas podem não ser as definitivas. Mas, poderá crer, tentou-se acertar. Daqui,

Resultou, contra a n/ vontade, uma minuta cada vez com mais informações, o que tem consequências na extensão dos Contratos. Tal tornou-se obrigatório, por Lei. Daí,

Pode-se interrogar, por exemplo:

— Por que razão numa Cláusula (veja a Cláusula 21, n.º 2), tenho de indicar quem negociou os contratos coletivos? – Eu também não sei qual a razão; já que se identifica antes elementos que torna possível ao trabalhador chegar a essa informação, que interesse tem em saber quem negociou o contrato? – Única resposta possível: arranjar clientes para o sindicato... Contudo, o que posso garantir,

É que se o Sr. Avençado não colocar essa informação no contrato de trabalho, comete contraordenação grave, ou seja, sujeito a pagar uma coima elevada; e é m/ obrigação evitar que isso aconteça, --- vide n.º 5, do art.º 106, Código Trabalho.

É favor retirar do seu computador e do arquivo as minutas anteriores; destruí-las; e, substituí-las por estas. Serão enviadas outras, também de interesse.

As novas minutas entram em vigor a 1 de Maio de 2023.

Não temos dúvidas: a celebração e acompanhamentos destes Contratos está a tornar-se cada vez mais um exercício difícil. Se tiver dúvidas, é favor consultar-nos.

Chamada especial de atenção para as seguintes Clausulas:

— Cláusulas 3.^a e 4.^a – a indicação da “FUNDAMENTAÇÃO”, --- a razão por que se contrata a termo resolutivo, certo ou incerto. Veja as chamadas de atenção na minuta, nesta cláusula. Nunca, por nunca, se limite a reproduzir uma das alíneas do n.º 2, art.º 140, do Código do Trabalho, tão só. Lembre-se que,

Nos termos do n.º 1, art.º 140, na Secção dos Contratos a Termo Resolutivo, certo e incerto, o Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo, certo ou incerto, “ 1 – (...) só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da Empresa; objetivamente definida pela entidade empregadora e período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”.

— Cláusula 8.^a, n.º 3 – a declaração do 2.º Outorgante deve indicar, apenas, uma das razões: ou é 1.º emprego; ou, desempregado de longa duração. Depois, sendo caso, se já foi contrato a termo certo, e o contrato durou mais ou menos de 90 dias, --- isto por causa do novo n.º 5, do art.º 112, do Código do Trabalho.

— Cláusula 18.^a, n.º 2 – repare que a compensação passou de 18 dias para 24 dias. Porquê? – Não sei. O que estavam a fazer à mesa das negociações os representantes das Empresas? – Que compensações recebeu a classe dos empregadores, com mais este agravamento da sua posição. Na m/ opinião, nenhuma: foi mais um prego no caixão dos contratos de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto. E, quem paga são os Srs. Industriais.

— Cláusula 23.^a – mantenha, por favor, esta cláusula.

Não esqueça: folha do Contrato sem assinatura ou rúbrica, do trabalhador Outorgante, não vale nada. E sua, naturalmente. Deixe-se dessa história: em qualquer altura eu assino. É por estas e outras que agora é obrigatória a entrega de cópia do Contrato nas mãos do trabalhador até 7 dias, do início da execução do mesmo!

Em caso de dúvida pergunte. Mas, com tempo: não se esqueça que, agora tem de pôr o contrato na mão do trabalhador até ao 7.º dia, do início da sua execução. Se não o fizer, comete contraordenação grave, --- agora, n.º 7, do art.º 107, CT.

