

Circular n.º 45/2023

Maio

Assunto: 15.^a Circular: Alteração ao Código do Trabalho/2023.
ALTERAÇÃO ao n.º 1, art.º 143, CT – Contratos a Termo resolutivo.
- Sucessão de contratos de trabalho a termo.

Por mais que os Governos façam para dificultar, --- tenho em vista, mesmo, a anulação da modalidade de contratos de trabalho, a termo certo e incerto ---, o certo é que os Empregadores “teimam” em utilizar o contrato a termo resolutivo, certo ou incerto, com o tipo de contrato ideal para a admissão de um novo trabalhador. Vai daí,

Cada revisão do atual Código/2009, tem apresentado sempre, novas “armadilhas”; dificuldades; senão mesmo inexplicáveis supressões de uso do contrato a termo. Vai daí,

A última revisão do Código, com a Lei n.º 13/2023, cujas alterações entraram em vigor a 1 Maio 2023, está cheia de alterações, aditamentos e algumas revogações, ao Código do Trabalho (e Legislação Conexa).

Aos poucos, para não dificultar a vida a quem nos lê, depois de uma apresentação geral das alterações e aditamentos, caímos na chamada de atenção para os pormenores mais importantes. Vejamos, portanto,

Este caso: a alteração ao **n.º 1**, do art.º 143, CT.

Como o título do artigo 143, denuncia,

“Sucessão de contratos de trabalho a termo”

visando o Legislador que as Empresas, utilizando sucessivamente o contrato a termo resolutivo, com o mesmo trabalhador, o deixe pendurado sem termo (fim) à vista.

No Código/versão 2009, introduziu este art.º 143, instituindo um “**período de espera**”, --- chamemos-lhe assim ---, como diz o artigo,

“ 1 - A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, (portanto, iniciativa da Empresa), impede nova admissão ou afetação de trabalhador (o mesmo) através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize **no mesmo posto de trabalho** (...), **antes de decorrido** um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações” (sublinhados nossos).

Repare, p.f.; a readmissão era proibida,

- Primeiro – pelo mesmo Empregador;
- Segundo – do mesmo Trabalhador;
- Terceiro – com contrato de trabalho a termo ou trabalho temporário; e, por fim,
- Quarto – para preencher (execução) “...no mesmo posto de trabalho”.

Ora, com a revisão efetuada pela Lei n.º 13/2023, do n.º 1, do art.º 142, CT, houve uma subtil e muito importante alteração. Onde até agora estava

“ (...) cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho (...)”

passou a estar, --- e aqui reside a alteração ---, o seguinte:

“ (...) cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho **ou atividade profissional** (...)”.

Ora, vamos ver definições destes 2 conceitos:

- **Posto de Trabalho** – conjunto de tarefas destinadas à concretização de um objetivo pré-determinado, com aptidões, exigências e responsabilidades específicas e inseridas numa dada unidade organizacional, as quais, em determinado momento, não podem ser exercidas por mais de uma pessoa”

(definição recolhida de “Manual de Segurança e Saúde no Trabalho, --- de 03/08/2018)

- **Atividade Profissional** – é o exercício de um trabalho ou atividade especializado dentro de uma sociedade, geralmente exercida por um profissional.

Como se sabe, --- e aconselhava-mos ---, o processo de “contornar” a exigência legal era:

- Deixar passar o período de espera (um terço da duração do contrato); ou,
- Proceder à nova admissão não atribuindo o preenchimento do mesmo posto de trabalho.

Ora, ATENÇÃO, com o acrescento agora feito, alargando o campo de interdição de trabalho, no caso da sucessão do contrato a termo,

“(…) no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional (...)”, a situação tornou-se muito mais difícil, senão quase impossível, pelo menos no caso de um trabalhador especializado. MAS,

ATENÇÃO: o n.º 2, do art.º 143, apresenta 3 (três) exceções, como pode ver:

“ 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) Acréscimo excecional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividade sazonal;”

(havia uma al. d), que já foi revogada pela al. a), do art.º 10, da Lei n.º 93/2019, de 4 Setembro).

Por fim: continua a constituir contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1, do art.º 143, Código Trabalho. Contraordenação grave é igual a coima elevada. MAS,

ATENÇÃO: além disso, nos termos do n.º 1, art.º 147, CT:

“ 1 – Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

...

d) – Celebrado em violação do disposto no n.º 1, do art.º 143”

logo, em caso de readmissão, tenha em atenção o acima apresentado e socorra-se da ajuda do seu Advogado.

