

Ano 2022

Circular nº21/2022

Assunto: Contrato de trabalho, a termo resolutivo – Certo.
Atenção: alguns aspectos pouco claros, na Lei.

Como se sabe, entrou em vigor a 1 Outubro 2019 as alterações (15.^a) introduzidos pela Lei n.º 93/2019, de 4 Setembro. Entre outras, ao art.º 140, Código do Trabalho. Contudo, ainda hoje, quase 3 anos passados, existem dúvidas na sua aplicação. Vejamos:

Dúvida 1.^a – o n.º 4, do art.º 140, prevê que é possível recorrer ao Contrato a Termo, para além dos casos previstos no n.º 1, na seguinte situação:

“a) – Lançamento de nova actividade de duração incerta;

— Início de funcionamento de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 Trabalhadores, nos **dois anos** posteriores a qualquer destes factos”

e vamos fixar a n/ atenção sobre o que seja: “Início de funcionamento”. Desde logo,

Com a Lei n.º 93/2009, a primeira alteração a considerar é que, no que respeita à contratação a termo certo e com este fundamento:

— Restringiu-se o âmbito de aplicação apenas às Empresas micro, pequenas e médias Empresas --- já que as que têm mais de 250 trabalhadores são classificadas no grupo de grandes empresas, --- alínea d), n.º 1, art.º 100, CT.

— O segundo aspecto, é o de saber até que momento se pode invocar, como fundamento, “...actividade nova”, no duplo aspecto,

– Estabelecimento em fase de abertura; ou,

– Empresa em início de laboração;

ou, dito de outra maneira: que período temporal dentro do qual a contratação com o fundamento na alínea a), do n.º 4, art.º 14, pode ser invocado?

A Lei n.º 93/2019, veio esclarecer que esse período é o de 2 (dois) anos, como está previsto na alínea b), n.º 1, art.º 1, do art.º 148, Código Trabalho; e, agora, na parte final da al. a), n.º 4, art.º 140, CT.

Durante 2 (dois) anos, o Empregador por invocar aqueles dois fundamentos,

— lançamento de nova actividade de duração incerta; ou,

— início de laboração da Empresa, ou estabelecimento,

para contratar a termo resolutivo, certo.

Mas, se por exemplo, contratar após um ano do início de funcionamento, o prazo ainda é de 2 anos?

A opinião que vem sendo expressa, é que nestas circunstâncias o prazo do contrato a termo já não pode ser de 2 anos, mas apenas e só para cobrir o período que falta para atingir os 2 anos. Ou seja, no ex. dado, seria apenas de 1 ano. Portanto, não se fica o prazo

no início do funcionamento; mas, no prazo final do início de funcionamento, no caso, 1 ano. É lógico que assim seja: o prazo inicial vai sendo encurtado e o motivo também.

----- x -----

Dúvida 2.^a – o que se deve entender por desemprego de muito longa duração? – Acontece que, O Código do Trabalho, em nenhum lugar, define o que seja: “...desempregado de **muito longa duração**”. Não confundir com “desempregado de longa duração”.

Os Tribunais foram procurar a noção recorrendo a outros textos normativos: a noção de desempregado de muito longa duração vai-se encontrar no DECRETO-LEI N.º 72/2017, de 21 Junho, --- o qual regula a atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego, e “... de desempregados de muito longa duração”. Quais sejam:

- os desempregados com 45 anos de idade ou mais;
- que à data do contrato estejam disponíveis para trabalho; e,
- inscritos no Centro de Emprego há 25 meses ou mais.

----- x -----

Dúvida 3.^a – e o que se entende por “Contratos de Muito Curta Duração?” – Também a Lei n.º 93/2019 veio alterar este tipo de admissão temporária. Desde logo, e pelos motivos seguintes:

- estão dispensados de redução a escrito; mas,
- o empregador deve comunicar a sua celebração aos serviços da Segurança Social; por meio de um formulário electrónico;
- que tenha duração **inferior a 35 (trinta e cinco) dias**, de cada vez, para fazer face a acréscimo excepcional e substancial da actividade da empresa, cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do mercado (respectivo), ou uma actividade sazonal; e,
- **não podem atingir mais de 70(setenta) dias** de trabalho, em cada ano civil.

Repare: aqui, pode pôr o problema: o “período experimental” aplica-se: 15 dias? Ora, a opinião que prevalece é que não se deve aplicar o instituto do período experimental a este tipo de contrato, desde logo, pela sua duração exígua: 35 dias.

Outra questão: ter-se “fundamentado” o recurso a este tipo de contrato, -- “Contrato de Muito Curta Duração” ---, em circunstâncias não admissíveis para a sua invocação (por ex., para satisfação de uma necessidade permanente”; ou, não se ter preenchido o formulário para a Seg. Social), qual a sanção aplicável ao Empregador? – A solução proposta será que o contrato é considerado sem termo, ou seja, aplica-se as als. a) e b), do n.º 1, art.º 147, CT.

Como se vê, o contrato de trabalho, a Termo resolutivo é um poço sem fundo de surpresas. Tenha muito cuidado quando celebrar o mesmo, inclusive, um contrato de trabalho de muito curta duração. E, olhe que este tipo de Contrato a termo, de muito curta duração pode ter interesse para a sua Empresa.