

**Ano 2022**

**Circular nº48/2022**

---

**Assunto:** Os Contratos de Trabalho, a título precário; e, temporário.  
O **desagrado** do Governo em relação aos mesmos.

---

Noticiou a comunicação social que o Governo ia intensificar a fiscalização, junto das Empresas, do cumprimento das exigências legais de dois tipos de contratos, ambos relacionados com o trabalho precário:

— Contratos de trabalho a Termo Resolutivo - contratos de trabalho temporário.

Não é de agora a má vontade dos Governos a ambos os tipos de contrato. Daí, e porque os Tribunais também requeiram em os penalizar, constantemente alertamos para o seu aspecto mais delicado: o preenchimento da cláusula que refere a “fundamentação”, --- a razão das Empresas contratarem a termo, ou seja, a título precário. Daí,

Ao menor sinal de crise, o desemprego aumento com o conseqüente aumento das despesas da Segurança Social, --- pagamento de subsídios de desemprego; e, conseqüente quebra nas receitas da Seg. Social, --- não entram os descontos dos trabalhadores. De quem é a culpa: do trabalho precário, claro...

Neste momento, em relação ao “emprego” a procura excede a oferta, andar-se-á o desemprego na casa dos 5, 8% a 6%. Os brasileiros são aos montes, para já não falar de outras proveniências. Mas,

A insegurança em relação ao futuro, com a escassez de matérias primas; a crise na energia em razão do estado de guerra, torna o futuro incerto. A fluidez do comércio mundial, ressentido-se dos custos dos produtos petrolíferos; a crise chegou às lojas dos chineses...

Em razão disto tudo, o Governo quer garantir o maior número possível de contratos de trabalho, com vínculo definitivo, remando contra a maré. Hoje, o normal é a insegurança no emprego; as empresas durarem alguns anos.

No tempo do Governo anterior, dito da geringonça, foram aprovadas 70 mudanças da lei laboral que só não tiveram continuidade por motivos conhecidos. Nestes, o ataque principal era dirigido contra o trabalho temporário,

“ Combater o recurso abusivo ao trabalho temporário e reforçar a regulação e transparência das empresas de trabalho temporário e outros operadores do sector” mas, o contrato de trabalho, a termo resolutivo também merecia a atenção do referido governo, sendo que uma das medidas propostas era,

“ 19 – Alargamento da compensação para 24 dias por ano em caso de cessação de contrato de trabalho a termo (certou ou incerto)”.

que, como se sabe, está hoje nos 18 dias, por ano completo, --- n.º 2, art.º 344, CT.

Claro, a actividade inspectiva não era esquecida e uma das medidas, a 67.<sup>a</sup>, era:

“ 67 – Prosseguir o reforço dos meios da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), designadamente através do número efectivo de inspectores a prestar serviço na ACT de modo a assegurar uma cobertura eficaz das necessidades inspectivas”.

Portanto,

E é esta a finalidade da presente circular, as Empresas devem:

1.º - Evitar, sempre que possível, o recurso ao contrato de trabalho, a termo resolutivo (certo ou incerto);

2.º - Ter em atenção que o mesmo não foi criado para se substituir ao “período de experiência”.

3.º - Que a alteração introduzida no n.º 1, do art.º 140, CT, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, acrescentando uma terceira exigência à admissibilidade do contrato a termo, que

“ (...) só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa, **objectivamente definidas pela entidade empregadora** e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”.

é para cumprir e deve estar presente quando se contrata a termo

4.º - Que o abuso ao recurso à contratação a termo pode redundar em que se veja, contra a sua vontade, com um Quadro de Pessoal acrescido, de trabalhadores definitivos.

5.º - Que, previsivelmente, veremos o Governo a aumentar a “compensação” pela cessação do contrato a termo, por iniciativa da empregadora, para os 24 dias/ano. Logo,

As Empresas, não obstante se compreende que o recurso ao trabalho temporário, e ao trabalho a termo resolutivo, é uma necessidade real das mesmas, devem ter

O máximo cuidado ao lavrarem os contratos a termo, --- vide al. c), n.º 1, art.º 147, CT ---, em especial que,

“ (...) não se omita ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo”.

No n/ modelo de contrato de trabalho, a termo, é a CLÁUSULA 4.<sup>a</sup>. Tenha cuidado em a preencher; se não sabe, peça ajuda a que o possa ajudar. Nunca se limite a remeter, invocando, algumas das alíneas do n.º 2, art.º 140, CT, que apresenta exemplos de necessidades temporárias da Empresa. Tal procedimento não resulta.

