

Assunto: 2 (duas) minutas de Contratos de Trabalho;
Contrato de Trabalho a Termo Incerto.
Contrato de Trabalho a Termo Certo – Renovação.

Para já uma explicação: lavrando o modelo de CONTRATO A TERMO INCERTO, o lógico em mandar também, agora, o modelo de Contrato de Trabalho a Termo Certo. Contudo,

Optamos por enviar agora os dois modelos de contrato em referências, pelas razões seguintes:

1º. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO

É uma modalidade de contrato a termo resolutivo, INCERTO. Está prevista a sua autorização no n.º 3, artigo 140, Código Trabalho. Notem o Sr. Avençado, que esta modalidade de contrato trabalho a termo incerto já teve regulamentação autónoma própria. Contudo,

Hoje, apenas restam alguns artigos no Código a referir-se a regulamentar o mesmo. Veja e considere os seguintes artigos, em especial:

- n.º 3, do artigo 140, Código Trabalho (CT);
- alínea e), n.º 1, artigo 141, CT;
- alínea c), n.º 2, do artigo 147, CT;
- n.º 5, do artigo 148, CT; e,

Atenção: este tipo de contrato tem especial divulgação no contrato de trabalho temporário – vide al. g), n.º 1, art.º 177; n.º 1, art.º 175; n.º 5, art.º 182, todos do CT.

Ter em especial atenção os seguintes pontos:

- a. a duração do contrato a termo INCERTO não pode ser superior a 4 anos, - n.º 5, art.º 148;
- b. celebrado o contrato a termo INCERTO, o trabalhador não pode permanecer em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação da Empregadora;
- c. os motivos (fundamentos) que podem ser invocados constam das alíneas a) a c), e e) a h), do n.º 2, do art.º 140, CT.

Recomendamos: faça no uso consciente e regrado do contrato a termo incerto.

2º. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO – RENOVAÇÃO

Repare: Renovação. O lógico seria mandar neste pacote o modelo de Contrato de Trabalho a Termo Certo. Só que, poderia ter como resultado os Srs. Avençados confundiram o Contrato de Trabalho a Termo INCERTO e o Contrato de Trabalho a Termo CERTO. O clausulado tem bastantes semelhanças para temer que haja confusões.

Irá o modelo do Contrato de Trabalho a termo resolutivo CERTO no próximo conjunto de modelos de contratos.

Reiteramos no nosso apelo de que não faça um uso abusivo dos contratos a Termo Certo.

Como disse um Senhor Juíz, 90% dos contratos a termo resolutivo CERTO, que aparecem em Tribunal não respeitam a Lei. E era verdade.

Portanto, aconselhamos que os efetivos dos Recursos Humanos tenham um conhecimento seguro e atualizado dos Artigos 139 a 149, Código Trabalho (2009), atualizado.

Tenha em especial atenção a FUNDAMENTAÇÃO onde se apresenta a razão de ser da celebração de um contrato na modalidade resolutivo certo. Não esqueça: todos os Governos têm mexido na regulamentação deste tipo de modalidade de contrato. Os Empregadores admitem trabalhadores mas a Termo, a título precário. Isto não interessa ao Estado. São contribuintes a título precário para a Segurança Social. De um momento para o outro (no fim do contrato) passam a constituir um peso para a Seg. Social, que além de perder a contribuição do Trabalhador (11%), ainda perde a contribuição do Empregador (23,75%), e passa o trabalhador à situação de “Funcionário Público” (a ganhar por conta de todos nós).

Portanto, se tiver dúvidas sobre alguma cláusula deste tipo de contrato, socorra-se de quem o pode ajudar.

Além da Fundamentação, não esqueça a nova regulamentação introduzida pela Lei n.º 93/2019, no que respeita à RENOVAÇÃO.

Primeiro – não pode a duração do contrato a Termo Certo ser superior a 2 (dois) anos, --- n.º 1, art.º 148.

Segundo – o contrato a Termo Certo não pode ser celebrado a prazo inferior a 6 meses, para situações que não estejam previstas nas alíneas a) a g), do n.º 2, do artigo 140, CT, --- vide n.º 2, art.º 148.

Terceiro – a mais importante: diz o n.º 4, do art.º 149, CT:

“ 4 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até 3 (três) vezes e a duração total das renovações não pode exceder o período inicial daquele”.

Qualquer dúvida é favor apresentar.

