

Contratação a Termo: novas regras a observar

Por **MAGDA SOUSA GOMES**



Advogada associada sénior da Macedo Vitorino & Associados

NO ÂMBITO DA ÚLTIMA ALTERAÇÃO LEGISLATIVA ao Código do Trabalho, o regime da contratação termo foi, uma vez mais, objeto de profunda modificação.

Com significativo impacto na diminuição da precariedade laboral, destaca-se a redução dos prazos de duração máxima dos contratos a termo. Assim, todos os contratos de trabalho a termo certo celebrados de 1 de outubro de 2019 em diante passam a ter uma duração máxima de dois anos, diferindo do regime anterior que permitia uma duração máxima até três anos. Já no que concerne os contratos de trabalho a termo incerto, fixa-se em quatro anos a sua duração máxima por contraposição ao prazo máximo anterior que atingia seis anos.

A par desta alteração, o cômputo total das renovações do contrato de trabalho a termo certo está agora balizado pela duração inicial do contrato, ou seja, o período total das renovações não pode ser superior à duração inicial do contrato. Na prática, isto significa que um contrato de trabalho a termo certo que tenha uma duração inicial de seis meses nunca atingirá os dois anos de duração uma vez que a duração total das renovações tem como teto máximo seis meses. Já se estivermos perante um contrato inicial com duração de um ano, o total das renovações pode ser igual a um ano. Nesta situação, a duração total do contrato de trabalho atingirá os 2 anos.

Também a listagem de fundamentos que permitem o recurso a este tipo de contratação foi alterada, tendo sido revogada a norma que permitia a contratação a termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego (ou seja, trabalhadores que se encontrem inscritos como desempregados no IEFP, I. P., com idade até aos 30 anos e que nunca tenham celebrado um contrato de trabalho sem termo) e desempregados de longa duração (aqueles que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritos como desempregados no IEFP, I. P., há 12 meses

ou mais). A eliminação destes fundamentos representa mais um esforço no combate à segmentação laboral e um contributo para a contratação permanente destes trabalhadores que permanecem numa situação de desvantagem quando à sua empregabilidade. Continua, no entanto, a poder ser celebrado um contrato de trabalho a termo com trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

Ainda quanto à fundamentação, o recurso ao lançamento de nova atividade de duração incerta ou ao início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento fica restrito apenas a empresas com menos de 250 trabalhadores, ou seja, a micro, pequenas e médias empresas, ao invés do que sucedia até esta alteração legislativa, em que estes fundamentos podiam ser utilizados por empresas com até 750 trabalhadores. Mantém-se, no entanto, a duração máxima de dois anos para os contratos de trabalho que tenham este tipo de fundamentação.

Por último, procedeu-se ainda a uma alteração que veio terminar com antigas dúvidas interpretativas e que se prendia com o saber se havia lugar ao pagamento da compensação por caducidade nos contratos de trabalho a termo certo em que se previa expressamente a não renovação do mesmo.

Atualmente alarga-se o direito a receber a compensação de caducidade a todas as situações de caducidade, exceto a que decorra de declaração do trabalhador. Quanto ao montante, mantém-se que tal compensação corresponde a 18 dias de retribuição base diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. De lembrar que o regime anterior apenas previa o pagamento desta compensação quando a caducidade decorresse de declaração do empregador.

Em suma, as novas regras da contratação termo representam um contributo para o reforço dos direitos dos trabalhadores e mais um passo no combate à precariedade laboral. ●