

VERIFICAÇÃO DA REGULARIDADE DO VÍNCULO LABORAL PELA ACT

Recentemente, a ACT deu início ao envio de um conjunto de notificações a diversas entidades empregadoras, no âmbito do denominado “reforço das medidas de combate à precariedade laboral, designadamente no âmbito dos contratos de trabalho a termo”.

Aquelas comunicações intimam as entidades empregadoras em causa para, junto do Instituto da Segurança Social, procederem à atualização de dados, até 10 de Setembro de 2023, indicando-se naqueles textos que, decorrido aquele prazo, a ACT procederá “a nova verificação da regularidade do vínculo e da manutenção do posto de trabalho, dando então início a uma acção inspetiva para garantir o cumprimento da legislação em vigor, caso a situação não tenha sido regularizada”.

Deste modo e face ao envio daquelas notificações a ACT presume a existência de uma situação de desconformidade legal, por parte das entidades empregadoras abrangidas por aquelas comunicações.

Sem prejuízo daquelas notificações indiciarem conter dados que até então não se encontravam armazenados com os fins agora prosseguidos e que inclusivamente aparentam poder ser geridos de modo algorítmico, as entidades empregadoras estão agora a ser confrontadas – nos casos assim considerados pela ACT – com a alegação de possuírem vínculos laborais a termo resolutivo, cuja duração, supostamente, terá ultrapassado os limites máximos previstos na lei.

Independentemente daquelas comunicações deverem ser objecto de análise cuidada e casuística, importa ressaltar que, nos termos legalmente aplicáveis, um contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, existindo um conjunto de circunstâncias previstas no Código do Trabalho passíveis de ser configuráveis para esse efeito.

Em qualquer caso, caberá sempre ao empregador provar os factos que justificam e justificaram a celebração de contrato de trabalho a termo.

A duração daqueles vínculos não pode ser superior: (i) 2 anos no contrato de trabalho a termo certo; (ii) 4 anos no contrato de trabalho a termo incerto.

Estas notificações estarão a ser concretizadas pela ACT unicamente numa base temporal e considerando dados anteriormente armazenados para fins que não haviam assim sido identificados previamente e sem uma análise casuística e humana em momento prévio, presumindo que se encontra ultrapassada a duração máxima daqueles vínculos laborais.



Por lei, pode convencionar-se que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito à sua renovação, mas na ausência dessa estipulação e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o vínculo renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelos contraentes.

A renovação está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

No caso particular do contrato de trabalho a termo certo, o mesmo pode ser renovado até 3 vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

A violação das regras legais destinadas à estipulação do termo, ou uso de menções contratuais que visem iludir o regime jurídico aplicável, bem como o vencimento do prazo limite ou do número máximo de renovações admissíveis, implica a conversão do vínculo num contrato de trabalho sem termo.

Apesar do exposto, com as referidas notificações da ACT, dirigidas às entidades empregadoras que aquela entidade venha a seleccionar para o efeito, importará aferir por cada empregador visado e caso a caso, como deve ser concretizada a resposta a apresentar, importando ressaltar que a violação de normativos laborais, pode, nos casos concretamente previstos, compreender a prática de contraordenação, punível com coima e em determinadas situações com sanções acessórias.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com



T.: 215956569

www.fms-advogados.com

