

ECONOMIA

TRABALHO

Duração dos contratos a prazo vai encolher

Contratos a prazo que atinjam a duração máxima a partir de 8 de Novembro já não poderão ter renovações extraordinárias. Limite voltará a ser de três anos. Empresas que ignorem esta mudança arriscam integrar os trabalhadores no quadro.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
catarinapereira@negocios.pt

Não é ainda uma iniciativa de um eventual novo governo, mas antes uma consequência da ausência de acção. Os contratos a termo certo que atinjam a sua duração máxima – que na generalidade dos casos é de três anos – a partir de 8 de Novembro deixam de poder ser alvo das renovações extraordinárias que foram possíveis nos últimos anos. Isto porque está a chegar ao fim o regime que permitiu, desde 2012, que os contratos a termo certo pudessem vigorar, no limite, durante cinco anos e meio, explicam os juristas que o Negócios contactou.

Isto significa que se voltam a aplicar as regras que estiveram em vigor até ao início de 2012: os contratos a prazo passam em regra a ter os limites de duração máxima de três anos e de três renovações (ou seja, quatro períodos). A duração máxima permitida é menor, de dois anos, quando em causa estão algumas situações de início de actividade ou de contratação de desempregado de longa duração, e de 18 meses quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego.

Apesar de a medida não constar do memorando de entendimento, PSD e CDS decidiram avançar, com efeitos logo no início de 2012, com um regime que na prática alargou de forma significativa os limites máximos. Ficou então estabelecido que, além da duração prevista na lei, as empresas poderiam realizar duas renovações extraordinárias com o limite adicional máximo de 18 meses. Em Novembro de 2013, esta lei foi renovada, permitindo duas renovações extraordinárias com o limite máximo de doze meses. A iniciativa tinha em consideração “a necessidade de se adoptarem



Miguel Baltazar

Qualquer alteração ao regime dos contratos a prazo vai ter de ser aprovada por maioria na Assembleia da República, recém empossada, o que demoraria alguns meses.

Duração máxima vai voltar a ser, em geral, de três anos. Regime extraordinário chegou a permitir mais de cinco.

medidas tendentes à manutenção de postos de trabalho”, justificava o diploma apresentado na Assembleia da República. De acordo com a informação disponível na página do Parlamento, o PS votou favoravelmente o primeiro regime extraordinário mas votou contra o segundo.

Acontece que esta segunda lei entrou em vigor a 8 de Novembro de 2013 e aplica-se aos contratos a prazo que atinjam o limite máximo da sua duração “até dois anos após a entrada em vigor na mesma”.

Na prática, “os contratos a termo certo que atinjam a sua duração máxima a partir de 8 de Novembro já não

podem ser alvo das renovações extraordinárias” que constavam dos referidos diplomas, explica Pedro Furtado Martins, sócio da Campos Ferreira, Sá Carneiro & Associados, onde é responsável pela área laboral.

“Retoma-se o regime vigente quanto à duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo (3/2 anos ou 18 meses) e quanto ao regime de renovações”, acrescenta Inês Arruda, sócia responsável pela área de Direito do Trabalho da Vasconcelos Arruda & Associados.

A não ser que seja aprovada uma nova lei. Mas ainda que um novo governo queira apresentar ao Parla-

mento uma proposta, e que esta seja aprovada, será praticamente impossível que entre em vigor antes de 8 de Novembro. Estas questões são geralmente debatidas com os parceiros sociais e, contactado pelo Negócios, João Vieira Lopes respondeu que a CCP “não tem tido contactos com o Governo sobre o tema”.

Empresas que ignorem mudança arriscam pôr trabalhador no quadro

As empresas que ignorem o fim deste regime, e que continuem a assumir renovações extraordinárias para contratos que atinjam a duração normal

DIFERENÇAS

As regras em vigor e as futuras

As regras sobre renovação de contratos vão mudar a 8 de Novembro. O Negócios sistematiza as regras, a partir das explicações dos advogados Pedro Furtado Martins e Inês Arruda.

AS REGRAS EM VIGOR ATÉ 7 DE NOVEMBRO

Os contratos a termo certo que atinjam a duração máxima até dia 7 de Novembro ainda podem ser alvo de renovações extraordinárias ao abrigo da lei 76/2013, que permite que o contrato seja renovado mais duas vezes pelo período adicional máximo de um ano. Por exemplo: um contrato que atinja os três anos de duração a 31 de Outubro deste ano ainda pode ser renovado por mais um ano, desde 1 de Novembro de 2015 a 31 de Outubro de 2016. Neste caso, o contrato passa a ter uma duração total de quatro anos. Noutros casos específicos o encadeamento dos dois regimes extraordinários pode permitir uma duração total ainda mais longa, de cinco anos e meio. O que conta é a data em que se atinge o limite de duração. Se essa data for posterior a 7 de Novembro, o contrato já não pode ser alvo de renovações extraordinárias.

AS REGRAS QUE REGRESSAM DIA 8

Aos contratos a termo certo que atinjam os limites de duração a partir de 8 de Novembro voltam a aplicar-se as regras que vigoravam antes de 2012: o limite de três renovações e da duração de três anos, nos casos gerais (sendo menor, de dois anos, no caso de lançamento de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa com menos de 750 trabalhadores e de contratação de desempregado de longa duração, e de 18 meses quando se trate de pessoa à procura do primeiro emprego). Assim, um contrato que atinja este limite após 8 de Novembro transforma-se num contrato sem termo, a não ser que uma das partes comunique nos prazos legais a vontade de o fazer cessar.

AS PROPOSTAS

Esquerda e direita têm planos diferentes

O enquadramento dos contratos a prazo divide os partidos com assento parlamentar. A coligação defendeu a "estabilização" da legislação, enquanto PS, PCP e Bloco promoveram limitar contratos a prazo.



COLIGAÇÃO DEFENDE ESTABILIDADE

Ao longo da última legislatura, PSD e CDS aprovaram duas vezes o regime que alargou a duração dos contratos a prazo. No programa eleitoral da coligação, é defendida a intenção de dar "estabilidade às reformas feitas". Apesar de não surgir nenhuma proposta concreta sobre a duração dos contratos a prazo, a coligação apresentou-se a eleições com um programa que mencionava a intenção de incentivar "a recuperação de emprego, em especial com a criação de postos de trabalho sustentáveis, diminuindo a segmentação e a precariedade".



PS QUER LIMITAR CONTRATOS A PRAZO

O PS assume a intenção de "limitar fortemente" o uso de contratos a prazo. "Será proposta a limitação do regime do contrato com termo, que deve deixar de ser a regra quase universal de contratação, limitando-se fortemente a sua utilização", lê-se no programa eleitoral. O programa do PS também prevê a penalização das empresas que mais fomentam a rotatividade, através de um agravamento ou desagravamento de décimas na TSU. Estas propostas tinham como contrapartida um novo mecanismo conciliatório de cessação de contratos, que tem sido criticado pelo Bloco de Esquerda.



BLOCO QUER LIMITE DE UM ANO

O manifesto eleitoral do Bloco de Esquerda defende a limitação dos contratos a prazo, que passariam a ter a duração máxima de um ano e a proibição da contratação a prazo após extinção de postos de trabalho ou despedimento colectivo pelo período de doze meses. O Bloco de Esquerda também quer limitar os estágios, os "falsos recibos verdes" e os contratos emprego-inserção, além de propor proibir as empresas de trabalho temporário.



PCP QUER PROGRAMA DE COMBATE

O PCP, que propõe a criação de um programa de combate à precariedade, defende "a limitação dos contratos de trabalho de duração determinada a necessidades temporárias, devidamente comprovadas". O programa eleitoral também prevê a revogação da norma que permite contratar a prazo jovens à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, sem necessidade de justificação, o reforço da fiscalização das regras legais e medidas de combate ao trabalho temporário e aos chamados "falsos recibos verdes".



PAN QUER INTEGRAR PESSOAS NO ESTADO

O programa do PAN prevê "que seja fomentada a estabilidade laboral sempre que reconhecidamente seja desenvolvida uma profissão de modo permanente, pelo menos há mais de três anos", no Estado.

NOVAS REGRAS

Outras alterações recentes

Os contratos com duração de até dois meses deixaram de descontar 1% para o fundo de compensação. Mas todos os restantes perderam a compensação que tinham pelo desconto.

1. CONTRATOS DE ATÉ DOIS MESES DESCONTAM MENOS

Os contratos de trabalho de até dois meses vão deixar de ter o desconto obrigatório de 1% sobre o salário para os fundos destinados a assegurar o pagamento das indemnizações. O diploma que isenta estes contratos do desconto foi publicado a 25 de Setembro e entra em vigor 60 dias após a publicação, ou seja, em Novembro. A isenção também se aplica às empresas de trabalho temporário que celebrem contratos de duração igual ou inferior a dois meses, precisa o diploma que foi negociado com os parceiros sociais.

2. NOVOS CONTRATOS JÁ SEM APOIO DE 1%

Os contratos assinados de 1 de Outubro de 2013 para cá estão de facto sujeitos a esse desconto adicional de 1% para os dois fundos destinados a financiar o pagamento de compensações por despedimento. No entanto, quando criou o novo desconto, o Governo aprovou um apoio que, através de uma candidatura feita ao IEF, permitia reaver 1% da retribuição, compensando este esforço de tesouraria. No entanto, o chamado "Incentivo Emprego" terminou no final do mês passado e o Governo explicou na altura que não iria renovar a medida. "O Incentivo ao Emprego termina a vigência prevista, tendo cumprido os objectivos com que foi instituído", respondeu ao Negócios fonte oficial do ministério do Emprego, a 25 de Setembro. Na prática, isto significa que quem contratou novos trabalhadores desde Outubro de 2013 passou a descontar mais 1% sobre o salário, mas agora sem qualquer compensação.

CONTRATOS A PRAZO RECUPERAM

Peso (%) no total de dependentes.

O emprego sofreu fortes oscilações na última legislatura, mas o peso dos contratos a prazo pouco se alterou: era de 18,5% no início de 2011 e de 18,8% no segundo trimestre deste ano, revelam dados do INE. As comparações do Eurostat mostram que Portugal tem um dos pesos mais altos. Há 699 mil contratados a termo, pouco mais do que em 2011.



Fonte: INE

após 8 de Novembro, arriscam passar a ter os trabalhadores no quadro. Nesta situação, "a renovação é nula (ainda que tenha o acordo do trabalhador) e converte-se em contrato sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou o número de renovações previstos no Código do Trabalho", diz Inês Arruda.

Os juristas explicam que um dos regimes permitiu que os contratos durassem até quatro anos e meio, mas em algumas situações o encadeamento dos dois diplomas pode ter permitido chegar a cinco anos e meio. ■