

Contratamos sem termo ou "geringonçamos"?

URL:

<https://www.publico.pt/2023/04/10/opiniaio/opiniaio/contratamos-termo-geringoncamos-2045523>

Chegámos a um intrincado de regimes cuja complexidade se adensa com as novas alterações laborais que aí vêm.

Advogada

Se, na opinião de muitos, despedir alguém em Portugal não é fácil, contratar vai sendo cada vez mais difícil. Uma verdadeira "geringonça".

Sob a égide do combate ao trabalho precário, chegámos a um intrincado de regimes cuja complexidade se adensa com as novas alterações laborais que aí vêm.

Começando pelo período experimental, fase inicial que visa permitir que empregador e trabalhador se conheçam e avaliem reciprocamente o interesse na manutenção da relação laboral.

Se uma empresa, nos primeiros sete dias de contrato, não comunicar ao trabalhador por escrito a duração e condições do período experimental, passa a presumir-se que as partes acordaram na exclusão daquele período. O que representa uma total mudança de paradigma face ao regime que vigora há décadas, nos termos do qual é necessário acordo escrito das partes para que o período experimental seja reduzido ou excluído.

De notar também que, ao admitir um novo trabalhador, será prudente perguntar-lhe se realizou algum estágio com avaliação positiva na mesma atividade, de duração igual ou superior a 90 dias nos últimos 12 meses, em qualquer outra empresa, uma vez que a duração daquele estágio irá ser descontada ao período experimental.

Similarmente, nas situações de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração, o período experimental será reduzido ou mesmo excluído, na eventualidade de o trabalhador ter mantido um contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 90 dias, com um outro empregador!

Atenção também à contratação de trabalhadores independentes, já que, numa clara aproximação ao regime dos trabalhadores dependentes, quando aqueles se encontrem em situação de dependência económica (ou seja, obtenham mais de 50% do produto da sua atividade da mesma entidade ou grupo) e apresentem declaração e comprovativo que o ateste, ser-lhes-á aplicável o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em vigor no sector (de atividade, profissional e geográfico).

Duas breves notas no que se reporta ao trabalho temporário: a celebração de contrato de utilização com empresa de trabalho temporário que não detenha licença para o efeito determina que o trabalhador temporário seja considerado trabalhador sem termo da empresa utilizadora, invertendo-se totalmente o regime atualmente em vigor; e o limite máximo de renovações dos contratos de trabalho temporário é reduzido de seis para quatro.

Finalmente, o contrato a termo é também abrangido pela reforma. De destacar a necessidade de se indicar a duração previsível do contrato a termo, mesmo que esta seja incerta (sob pena de o contrato ser considerado sem termo), bem como a proibição de contratação sucessiva de trabalhadores a

termo, temporários ou prestadores de serviços a termo, para a ocupação do mesmo posto de trabalho ou , agora de forma mais abrangente , para a mesma atividade profissional, sem que tenha decorrido um terço da duração de anterior contrato a termo que tenha cessado por motivo não imputável ao trabalhador.

Em suma, são várias as alterações introduzidas em matéria de contratação, algumas incompreensíveis, outras asfixiantes. Pena que a revisão de fundo, nesta matéria, continue a aguardar melhores dias.

A autora escreve segundo o novo acordo ortográfico