

COMBATE À PRECARIIDADE: REGULARIZAÇÃO DE VÍNCULOS LABORAIS

FISCALIZAÇÃO DA AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT)

A Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que entrou em vigor no passado dia 01 de maio, visa, entre outras medidas, o combate à precariedade.

Para o efeito, estabelece uma interconexão de dados entre várias entidades, a saber, Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o Instituto da Segurança Social, I.P. (SS), a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), o Instituto dos Registos e do Notariado, I.P. (IRN), o Fundo de Garantia e Compensação do Trabalho (FGCT) e o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT).

Este cruzamento de dados e informações permitiu legitimar o reforço dos poderes conferidos à ACT e, bem assim, possibilitar a prossecução das suas competências, principalmente, em matérias de precariedade e regularidade das relações laborais.

Em virtude desta interconexão, a ACT verificou que, muitos dos contratos de trabalho a termo, certo e incerto, comunicados à Segurança Social, tinham visto os seus prazos máximos ultrapassados, 2 (dois) anos e 4 (quatro) anos, respectivamente, sem que os correspondentes vínculos laborais tenham sido alterados junto da Segurança Social, no que à modalidade do contrato diz respeito.

Isto porque, uma vez ultrapassados os prazos de duração máxima, os contratos de trabalho a termo resolutivo converter-se-ão em contratos de trabalho por tempo indeterminado.

Deste modo, e no exercício dos seus poderes de fiscalização, a ACT iniciou uma acção de fiscalização, com vista a combater a precariedade laboral no âmbito dos contratos de trabalho a termo.

Colocada em prática a dita fiscalização, a ACT notifica as Entidades Empregadoras, que se encontrem em situação de incumprimento, identificando os trabalhadores com contrato de trabalho a termo resolutivo, cuja duração ultrapassou os limites máximos previstos na Lei.

Na mesma notificação, segue ainda a forma de resolução que passa pela necessidade de **alteração da modalidade de contrato de trabalho, até ao dia 10 de setembro de 2023, através da Segurança Social Direta.**

Notamos que, também a ficha de registo pessoal do Trabalhador deverá ser atualizada em conformidade.

Em data posterior ao prazo concedido, 10 de setembro de 2023, a ACT efetuará uma nova verificação dos vínculos e, também, da manutenção dos postos de trabalho, de forma a garantir, por um lado, a efetiva

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, comumente conhecida como "Agenda do Trabalho Digno" reforçou os poderes da ACT.

Com efeito, encontra-se a decorrer uma fiscalização com vista à regularização dos vínculos laborais, nomeadamente, por decurso dos prazos máximos de duração dos contratos de trabalho a termo resolutivo.

Os contratos de trabalho a termo resolutivo constituem uma excepção, sendo, somente, admitidos nos casos expressamente previstos na Lei.

A presente nota informativa destina-se a ser distribuída entre clientes e colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstrata, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto.

O conteúdo desta Nota não pode ser reproduzida no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do seu editor.

Mendes Pinto
Cunha Araújo
Borges de Carvalho
Champalimaud Simões
&
Associados

Rua Braamcamp, n.º6, 1.ºesq.
1250-050 Lisboa
tel. (+351) 213 802 620
fax (+351) 213 802 629
geral@paccv.com
www.paccv.com

regularização das situações identificadas por parte das Entidades Empregadoras e, por outro, a inexistência de despedimentos ilícitos, denunciados por eventuais alterações de comunicações à Segurança Social.

Nessa altura, se a ACT verificar que a notificação ora remetida não foi cumprida por parte da Entidade Empregadora, instaurará os respectivos processos de contraordenação, nomeadamente, por uso indevido de contratos de trabalho a termo.

Face ao exposto, relembramos que os contratos de trabalho a termo constituem uma excepção, sendo admitidos, apenas, nos termos legalmente previstos, designadamente, para satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela Entidade Empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação das necessidades invocadas.

A informação ora prestada não dispensa a leitura do diploma, o qual pode ser consultado [aqui](#).

Para mais informações contacte:

Bernardo Champalimaud Simões
bsimoes@paccv.com

Madalena Rosado
mrosado@paccv.com