S. R.

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

GOVERNO REGIONAL

SECRETARIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO

DRAE

OFÍCIO CIRCULAR

DIRECÇÃO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO EDUCATIVA

DATA:25-11-2004 N°56 - 4.1.0/2004.DSGRHPD

SERVIÇO DE ORIGEM: DIRECÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS - PD	ENVIADO PARA:	
	Direcções Regionais	☐
	CAEs	☐
	Delegações Escolares	☐
	Escolas Básicas	☐
	Escolas C+S	☐
	Escolas Secundárias	☐
	Escolas do Ensino Particular	☒
	Escolas Profissionais Privadas	☒
	I.P.S.S	☒
	Sindicatos	☐
	DIRE	☐
	GGCO	☐

ASSUNTO: FORMAS DE CONTRATAÇÃO NOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO/ENSINO PARTICULAR E COOPERATIVO, INSTITUIÇÕES PARTICULARES DE SOLIDARIEDADE SOCIAL E ESCOLAS PROFISSIONAIS PRIVADAS AO ABRIGO DO CÓDIGO DO TRABALHO E DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO ENQUADRADO COM AS CONVENÇÕES COLECTIVAS DO SECTOR.

Com a publicação da Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho (CT), e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho que regulamenta o Código de Trabalho (RCT), operaram-se algumas alterações no edifício juslaboral, tal como tem sido doutrinalmente elaborado, e concretizado a nível legislativo.

Em sede de regime de contratação a termo os princípios descritos no Ofício-Circular n.º 035/2002/D.R.A.E., de 6 de Novembro, mantêm-se em vigor atendendo a que encontraram consagração no Código do Trabalho, motivo pelo qual apenas enunciaremos quais foram as modificações entretanto ocorridas.

O CT alarga a admissibilidade de contratos a termo certo e incerto, ao abandonar a enumeração taxativa das situações que os justifiquem, admite a substituição indirecta de trabalhadores ausentes ou impedidos de prestar serviço e considera necessidades temporárias as "actividades cujo ciclo anual de prestação apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado", vide art. 129º, nº 2, alínea a) a e), do C.T..

Também, está contemplada a contratação sucessiva quando se verifica nova ausência do trabalhador substituído, acréscimo excepcional da actividade após a cessação do contrato, actividades sazonais ou se tratar de trabalhador à procura do primeiro emprego - art. 132º, do CT..

Por outro lado, prevê-se uma terceira renovação, desde que a respectiva duração não seja inferior a um ano nem superior a três anos. Deste modo, o contrato a termo poderá ter a duração máxima de seis anos, excepto tratando-se de trabalhadores à procura de primeiro emprego, cujo termo não poderá exceder os 18 meses - art. 139º, nºs 2 e 3, do C.T..

Porém, o recurso à terceira renovação só é possível no quadro da taxa social única - art. 3º e 138º do C.T., e art. 171º a 174º, da R.C.T..

Cumpre ainda sublinhar a alteração do regime do aviso prévio para a caducidade do contrato a termo certo: 15 dias para o empregador e 8 dias para o trabalhador - art. 388º, nº1 do C.T..

Em complemento de tudo o que ficou aqui expresso, junto se envia, sob uma forma meramente exemplificativa, modelos de contratos a termo para necessidades, respectivamente transitórias e permanentes relativos a aos estabelecimentos de educação/ensino particular e cooperativo, instituições particulares de solidariedade social e escolas profissionais privadas, que se concretizam nos anexos I, II, e III.

Com os melhores cumprimentos

O DIRECTOR REGIONAL

(Jorge Manuel da Silva Morgado)