

**NEGÓCIOS E EMPRESAS****Goodyear Dunlop Ibéria reforça estrutura comercial**

Com o objetivo de reforçar a atual estrutura da empresa, a Goodyear Dunlop Ibéria anuncia a contratação de Ignacio Blanco como novo diretor de Marketing para Espanha e Portugal, bem como a nomeação de Nieves Fuentes como diretora de Comunicação e Relações Institucionais para a Península Ibérica.

**Equipa de Food & Beverage da Sonae Turismo medalhada**

A equipa de Food & Beverage da Sonae Turismo acaba de arrecadar duas medalhas de excelência no âmbito da 7ª edição do Concurso de Gastronomia com Vinho do Porto, uma iniciativa do Instituto de Vinhos do Douro e do Porto (IVDP) que destaca as melhores harmonizações entre a gastronomia portuguesa e os vinhos daquela região.

**TMN escolhe B62 para criar a nova onda urbana**

A TMN escolheu a be\_sixty2 para desenvolver o projeto TMNstreetsurf, a nova onda urbana lançada pela operadora. Uma "crew" de amigos, um skate, uma tela de 100m2 que se enrola em forma de tubo gigante e alguma audácia, são os elementos necessários para "surfar" uma onda gigante em qualquer zona da cidade.

No âmbito desta parceria, a be\_sixty2, uma nova agência de marketing de guerrilha "concebeu e implementou uma estra-

tégia que se pretende diferenciada e inovadora, conquistando os consumidores pela ousadia e introduzindo padrões criativos com impacto na relação da marca com o público jovem", afirma Manuel Gravata, "unit diretor" da B62.

O TMNstreetsurf nasce da vontade de estabelecer uma relação de proximidade com os jovens, oferecendo-lhes os instrumentos necessários para experienciarem novas sensações e arriscarem num novo desafio. A primeira onda urbana já invadiu alguns "secret spots" da cidade de Lisboa e já passou por sítios tão diferentes como parques de estacionamento, "skate parks" ou centros comerciais.

Toda a ação foi documentada em filmes e fotografias, podendo ser acompanhada na página de Facebook da TMN (facebook.com/tmn) e no canal televisivo Fuel TV, especializado na cultura e estilo de vida de desportos de ação.

PUB

**CONSULTÓRIO  
LABORAL****RICARDO MEIRELES VIEIRA  
ADVOGADO****A renovação do contrato de trabalho a termo**

**Tenho vários trabalhadores com contrato de trabalho a termo certo, cujo prazo termina no final do mês de fevereiro de 2012.**

**Pretendia renovar o contrato com estes trabalhadores e gostava de saber se tal é legal. É que tenho ouvido que a troika vai impor a renovação extraordinária destes contratos. É verdade?**

A aposição de um termo, certo ou incerto, aos contratos de trabalho apenas é lícita se estiverem preenchidos os requisitos previstos no artigo 140.º e ss. do Código do Trabalho (CT).

O artigo 140.º, n.º 1, CT determina que o contrato a termo apenas é lícito quando o mesmo visar a "satisfação de necessidades temporárias da empresa". Ou seja, os contratos de trabalho a termo apenas devem durar enquanto subsistirem, na empresa, as necessidades de caráter transitório. Nos contratos a termo há, então, um prazo de vigência determinado ou determinável desde o início da execução do contrato, algo que não sucede nos contratos por tempo indeterminado.

Quanto à duração do contrato de trabalho a termo certo, as partes são livres de a fixar, desde que dentro dos limites legais. Isto porque dispõe o artigo 148.º do Código do Trabalho que a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder:

- 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- Dois anos, se o motivo justificativo for o lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores ou se estivermos perante uma situação de desemprego de longa duração;
- Três anos, nos restantes casos.

Conforme estabelece o n.º 1 do artigo 149.º do Código do Trabalho, as partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação. Caso contrário e na ausência de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes. A renovação do contrato 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. Note-se que cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo e eventuais renovações.

O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, e, se estas se esgotarem, o contrato de trabalho a termo converte-se em contrato de trabalho sem termo (cfr. artigo 147.º, n.º 2, al. b), do Código do Trabalho).

Face ao exposto, no caso em apreço será necessário averiguar há quanto tempo duram os contratos de trabalho a termo certo e, bem assim, quantas vezes os mesmos foram renovados. Estes elementos, em conjugação com o motivo justificativo dos contratos, permitirá aferir se a renovação destes ainda é possível.

No entanto, independentemente do número de renovações e da duração dos contratos de trabalho a termo certo, estes poderão vir a ser renovados de forma excepcional. Isto porque se encontra em discussão, na Assembleia da República, a Proposta de Lei n.º 25/XII, que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de junho de 2013.

Como fundamentos para esta medida extraordinária, o projeto de lei refere que os últimos anos foram marcados por um aumento muito significativo da taxa de desemprego, impondo-se medidas urgentes para travar este flagelo. Ou seja, no contexto atual de emergência social e face aos objetivos acima referidos, justifica-se a admissibilidade da renovação extraordinária do contrato a termo certo. Todavia, atenta a sua natureza excepcional, este regime é apenas aplicável aos contratos celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, que atinjam o limite máximo de duração ou de renovações até 30 de junho de 2013. Além disso, admitem-se apenas duas renovações extraordinárias com a duração máxima de 18 meses.

Importa, no entanto, realçar, que estas medidas ainda não se encontram em vigor, porquanto a proposta de lei n.º 25/XII encontra-se, agora, em discussão na comissão de Segurança Social e Trabalho da Assembleia da República.

Em suma, no caso em apreço, para se apurar se os contratos de trabalho podem ser renovados, será necessário verificar qual o motivo justificativo que foi aposto, qual a duração do contrato e, bem assim, quantas vezes o mesmo foi renovado. No entanto, se até ao termo do contrato de trabalho a Proposta de Lei n.º 25/XII for aprovada e as regras nele previstas estiverem em vigor, os contratos poderão ser (extraordinariamente) renovados.

**ACABE O ANO A POUPAR  
E COMECE O NOVO  
ANO A GANHAR!**

Torne-se cliente **Fonte Viva**  
e até ao fim do ano  
**não paga o aluguer  
da máquina.**

**Poupe até 80€!****Watercoolers e Purificadores**

CONTACTE-NOS E CONHEÇA AS SOLUÇÕES QUE TEMOS PARA SI!

**808 290 000 - www.fonteviva.com.pt**

Campanha válida de 1 de Setembro a 31 de Dezembro de 2011.

**fonte viva**  
*Em todos os momentos*