

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 29/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho – **Nº12**
Ainda o Contrato a Termo – Cessação e impedimentos

Voltamos a este tipo de contrato, de larga utilização, mas que é perigoso e caro. Ora, como vimos alertando, a revisão do Código do Trabalho introduziu pequenas e subtis alterações que, podendo passar despercebidas tem graves consequências para o Empregador. Qual seja: uma coima, decorrente de uma contra-ordenação. Vejamos,

Como se sabe, já acontecia no Código anterior que, fazendo a Empresa cessar um contrato de trabalho, a TERMO, --- porque o contrato chegou ao fim, e a empresa não precisa mais da colaboração ---, estava a Empresa impedida de fazer,

“... nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações” --- nº1, artº132.

Portanto, por ex., se tivesse feito um contrato inicial de 6 meses e, depois, renovado 2 vezes (o máximo) por igual período, o contrato tinha durado 18 meses. Logo, para preencher o mesmo posto de trabalho, com novo contratado a termo, tinha de “esperar” 6 meses (o tal 1/3 da duração do contrato).

Ora, repare. O nº1, artº132, apenas referia nova admissão “... a termo” (com contrato a termo). Aconteceu que,

No Código do Trabalho, revisto, esta matéria passou para o nº1, artº143, mas com uma alteração importante: agora, além de impedir a contratação a termo, para preencher o mesmo posto de trabalho, acrescentam-se outros tipos de contratos,

“(...) ou de **trabalho temporário** cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de **contrato de prestação de serviços** para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns (...)”.

portanto, a proibição agora abrange, além da contratação a termo; a contratação a título de trabalho temporário; ou, com contrato de prestação de serviços.

Acontecia muitas vezes que, para fugir á proibição contida no antigo artº132 (o tal período de espera de meses), se usava este subterfúgio: o trabalhador que via o contrato de trabalho caduco, ia inscrever-se numa Empresa Trabalho Temporário e, depois, por meio da celebração de um contrato de utilização, entre a Empresa e uma ETT, voltava a ocupar o

mesmo posto de trabalho, dias depois. Portanto, deixou de ser possível esta "habilidade", razão de ser desta Circular. Alertar o Sr. Industrial para mais esta pequena alteração ao regime do contrato a termo que, contudo, na prática tem graves repercussões na contratação. Vai na orientação do Governo em dificultar ao máximo a contratação a título precário.

Além da coima, já o Código velho tinha no nº3, do artº132, outra sanção: se a Empresa não cumprisse o tal "período de espera", considerava-se sem termo o contrato celebrado, de novo, com o mesmo trabalhador, em violação daquela obrigação. Ora, esta "sanção" mudou agora de sítio e passou a estar na al.d), do nº1, artº147, em vez de constituir um número do artº143, Código, revisto. Efectivamente,

Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

"d)- celebrado em violação do disposto no nº1, do artigo 143º".

Tal como acontecia anteriormente, --- portanto, já não é novidade ----, há situações em que o empregador está dispensado de dar cumprimento àquele "período de espera", para contratar o mesmo trabalhador, para o mesmo posto de trabalho, depois de ter o empregador declarado a caducidade do contrato. São apenas estas que vamos indicar, e mais nenhuma:

- a) nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) actividade sazonal;
- d) trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável á contratação de trabalhador á procura de primeiro emprego.

É escusado alertar que, no caso de utilizar alguma destas hipóteses, terá de provar que o fundamento invocado se produziu. Portanto, tenha especial cuidado com a prova a produzir, no caso de invocar o motivo constante da alínea d), --- acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato.

Maio 2009

 Carlos T. Santos Cavaleiro