

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR:**

**Nº 107/2012**

**ASSUNTO:** Contrato de trabalho a termo, INCERTO. Sua regulamentação  
Cuidados a ter na sua utilização

O contrato de trabalho, a termo incerto, perdeu muita da sua importância com o actual Código do Trabalho, versão 2009.

No Código anterior (versão 2003) ocupava uma divisão, --  
- estava em destaque ---, nos Contratos a título resolutivo, com 3 artigos. Hoje, ocupa umas escassas linhas, na regulamentação dos contratos de trabalho a termo certo. Assim, como referências directas a este tipo de contrato, apenas temos:

→ no nº3 artº140, CT, uma primeira referência, e muito importante:

"3- Sem prejuízo do disposto no nº1, se pode ser celebrado contrato a **termo incerto** em situação referida em qualquer das als. a) a c); ou, e) a h), do número anterior".

ou seja, só fica de fora a al.d), do nº1, aquela que permite realizar um contrato a termo certo no caso,

"d)- substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado".

→ na al.c), nº2, artº147, CT, uma segunda referência, e também muito importante: converte-se em contrato seu termo,

"c)- O celebrado a **termo incerto**, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador, ou, na falta desta, decorrido 15 dias após a verificação do termo".

→ e, a última, no nº4, do artº148, e que facilmente se entende:

"4- A duração do contrato de trabalho a **termo incerto** não pode ser superior a 6 anos".

Contudo, não esqueça: toda a demais regulamentação dos contratos a termo (certo) aplica-se na celebração do contrato a termo incerto. Logo, a "fundamentação" do contrato é elemento essencial, desde logo. E, as razões básicas da permissão de celebração de um contrato a termo resolutivo, seja ele certo ou incerto:

- para satisfação de necessidade temporária da empresa; e,
- pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

Portanto, os Contratos de trabalho a termo certo, e incerto fazem parte dos chamados "Contratos de Trabalho a termo resolutivo", que estão regulador nos artºs 139 a 149, do Código do Trabalho.

Repetimos, alertando para o seguinte: o contrato de trabalho a termo INCERTO, comunga

- da regulamentação geral dos contratos a termo certo, constante dos artº139 a 149, do Código; logo,
- exceptuando as 3 (três) situações acima apresentadas, tudo o mais é idêntico à regulamentação dos contratos a termo certo.

Não esquecer que, em matéria de caducidade, dos contratos a termo, é necessário ter em atenção o que consta do artº344 (para os contratos a termo certo); e, artº345(para os contratos a termo incerto). Ora,

Se para a celebração dos contratos a termo CERTO, a regulamentação legal está cheia de armadilhas, para apanhar as empregadoras descuidadas, no que diz respeito aos contratos a termo INCERTO é necessário redobrar as cautelas pois as armadilhas são aquelas e algumas mais. Desde logo,

E a mais importante: os **fundamentos** de que a empregadora se pode socorrer para fazer um contrato destes (a termo incerto) são, necessárias e obrigatoriamente, apenas os que constam do artº140, nº3, do Código Trabalho. Portanto, nada de "inventar" fundamentos. A fundamentação só pode ser a prevista numa das 7 (sete) situações, do referido artº140, com excepção da al.d), nº2. É que, enquanto nos contratos a termo CERTO, o fundamento pode ser um dos indicados nas 8 (oito) alíneas do nº2, artº140 (e mais 2, do nº4, do mesmo artigo) previstas como "... necessidades temporárias da empresa", mas a título meramente **exemplificativo**; os fundamentos indicados nas 7 alíneas do artº140 são aquelas, e **mais nenhuma**, para a celebração do contrato de trabalho a termo incerto.

Outro aspecto muito importante e característico dos contratos a termo **INCERTO**, é o prazo para comunicar a caducidade (fim) do mesmo (artº345):

"1- O contrato de trabalho a termo incerto, caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique a cessação do mesmo, ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7,30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses; de seis meses a dois anos; ou, por período superior."

## **CARLOS F. SANTOS CARVALHO**

### **ADVOGADO**

Agora, atenção para o seguinte: é muito vulgar uma empresa contratar um trabalhador, por exemplo, para substituir outro, o (Joaquim), que teve um acidente e não se sabe quando regressa ao trabalho. Ora, o Joaquim regressa ao trabalho mas, como entretanto foi para a baixa por doença natural o Manuel, aproveita-se o contrato e o trabalhador a termo incerto fica a ocupar, agora, o lugar do Manuel, que até exerce funções distintas do Joaquim. Ora,

O S.T. Justiça, em Acórdão de 26 Setembro 2007, determinou que

“IV – (...) torna-se mister para sustentar a validade da substituição invocada, que haja uma coincidência ou proximidade bastante entre as funções que o trabalhador contratado foi exercer e as que o trabalhador substituído vinha exercendo”.

Este entendimento do Supremo leva-nos a alertar a Empresa que, nestes casos, -- em que, na verdade, continua a necessitar de reforçar o seu quadro com um trabalhador pois, não obstante o Joaquim ter vindo trabalhar, abriu-se outro buraco com a ida do Manuel para a baixa ---, dê por caduco o contrato com o trabalhador Joaquim, cumprindo todas as obrigações legais (prazo de comunicação; comunicação por escrito; pagamento dos valores em dívida, incluindo a compensação especial). Depois, com novo contrato, volte a contratar o mesmo trabalhador, agora com a fundamento de substituir o Manuel, que foi para a “baixa” e não sabe quando volta. Pode crer: assim evita problemas.

Não se explica, como não se compreende lá muito bem, este entendimento do Supremo. Diz o mesmo Supremo que é por causa do carácter excepcional da contratação a termo; e, do princípio da tipicidade funcional. Mesmo assim: quando é necessário é ocupar as pessoas, só se criam dificuldades ! – Tenha em atenção este entendimento do Supremo, e não facilite.