

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: N°81/2013

ASSUNTO: Contrato Trabalho a Termo --- Novo esclarecimento
Sucessão de contrato trabalho a termo, no mesmo posto de trabalho

Reiteradamente, temos advertido que o contrato de trabalho a termo, não sendo correctamente aplicado e lavrado é uma fonte de graves problemas laborais.

Os Srs. Industriais continuam a dar a sua preferência á contratação a termo resolutivo, normalmente **ignorando os limites impostos** no nº1, artº140, Código do Trabalho (CT). Daí, vamos tratar de uma questão que, sendo duvidosa, mereceu um douto Acórdão que, assim, nos permite ter uma orientação correcta.

Nos termos do nº1, artº143, CT, cessando um contrato a termo, por iniciativa do empregador (empresa), **num determinado posto de trabalho**, o empregador deve ter em atenção o seguinte:

- A-** Não pode admitir, para o mesmo posto de trabalho, trabalhador,
- B-** Quer através de contrato a termo; contrato de trabalho temporário; ou, contrato de prestação de serviço,
- C-** Antes de decorrido um período de tempo equivalente a **um terço** da duração do contrato que cessou, incluindo renovações.

Por exemplo, se o contrato cessado durou 12 meses, durante 4 meses o empregador não pode contratar trabalhador para o preencher, com um dos tipos de contrato acima identificados. Claro, nada obsta que preencha o posto de trabalho com um contrato por tempo indeterminado (definitivo), --- neste caso, tenha em atenção o artº145, CT. E não cometa outra asneira ...

Durante algum tempo havia dúvidas: a proibição visava apenas o mesmo trabalhador; ou,. Já não existia se fosse contratada outro trabalhador ? --- A dúvida era legítima porque a Lei referia tão só: "de trabalhador". Hoje tal dúvida não existe: a proibição visa não só o mesmo trabalhador; como qualquer outro trabalhador.

Mas subsiste outra dúvida: como pode ver no nº1 artº147, CT,

"1- Considera-se sem termo o contrato de trabalho

...

d) – Celebrado em violação do disposto no nº1, artº143"

quer dizer, se violou a tal obrigação de manter vago de outro trabalhador, durante um terço do tempo, o posto de trabalho no qual fez cessar contrato a termo, então o

trabalhador agora contratado passaria a sê-lo com contrato definitivo, embora tivesse feito um contrato a termo; até perfeito na sua laboração.

Naturalmente, isto não merecia dúvidas. A dúvida surge a seguir: o trabalhador a que o Código atribui o direito a ficar vinculado a um contrato definitivo será:

- o trabalhador que viu cessado o seu contrato, por iniciativa do empregador; ou,
- o trabalhador que o empregador, violando o tal "período de espera" (1/3 da duração do contrato anterior), foi agora admitido para o mesmo posto de trabalho ?

Ou seja, o empregador tinha de chamar o trabalhador que despedira, para lhe conceder um contrato de trabalho definitivo ?

Como se vê, com os contratos a termo levantam-se problemas de toda a ordem. É forçoso estar atento e informado sobre todas as questões que podem surgir. Esta é uma delas. Ora,

Foi lavrado um Acórdão, pelo Tribunal Relação do Porto, de 27 Maio 2013 (recente, portanto), que veio esclarecer aquela dúvida. Diz o Acórdão:

"II – No caso de contrato de trabalho a termo celebrado, em violação do disposto no artigo 143, nº1, Código Trabalho, **com outro trabalhador**, o contrato de trabalho a termo que, nos termos do artigo 147, nº1, al.d), se considera sem termo é o contrato "sucessor", ou seja, **o celebrado com o novo trabalhador** e não o contrato de trabalho a termo que havia sido celebrado com o trabalhador "antecessor" (que, entretanto, havia cessado por caducidade decorrente do seu termo".

Mas, repare, nos contratos a termo, os problemas são como as cerejas: vem uns agarrados aos outros. É que, se celebrou esse novo contrato, com outro trabalhador, dentro do prazo de 30 dias depois de ter cessado o anterior, então, esse outro trabalhador, que foi despedido, poderá,

Invocando o nº1 e nº2, artº145, CT, vir reclamar que lhe pague uma indemnização correspondente a 3 meses de retribuição base !

Como alertamos ao longo dos anos que já leva a possibilidade de celebrar contratos a termo, é quase necessário ter um "curso" para não cair nos alçapões que a sua regulamentação apresenta, no Código de Trabalho. O que foi feito de propósito, para evitar a contratação a termo. Se não tem o "curso", socorra-se de quem o possa ajudar. E,

Não abuse dos contratos a termo !

Setembro 2013

Alto F. Santos Carvalho