

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: N°66/2014

ASSUNTO: "Promessa" de contrato de trabalho
Um "contrato" importante: cautelar

Vejamos dois exemplos, que ocorrem com frequência:

Primeiro – determinado trabalhador, A, está vinculado por contrato a uma determinada empresa. Você atento ao seu Quadro de Pessoal, está interessado na mais valia técnica do mesmo; que passe a integrar o seu quadro de Pessoal. Contudo, A, só está interessado em mudar de camisola se tiver "garantida" a vinculação á sua Empresa. As pessoas são avessas a dar saltos no escuro ... principalmente em épocas de crise.

Segundo – determinado integrante de um curso de formação, --- bom aluno no curso superior; bom carácter; interessado ---, apresenta nesse curso raras aptidões e boas potencialidades, o que lhe chama a atenção. Contudo, o formando manifesta interesse em ir trabalhar para o estrangeiro. Você está determinado em obter a sua colaboração.

A pergunta, que pode fazer, é a mesma para os dois casos: o que posso fazer para conseguir a futura colaboração do "trabalhador", antecipando-me á concorrência, nacional ou estrangeira ?

A resposta também é a mesma: celebrar um contrato promessa, de contrato de trabalho. O contrato promessa, como vem referido no nº1, artº410, Código Civil, é

"1- A convenção pela qual alguém se obriga a celebrar certo contrato (...)"

e, já agora, e porque vai ser útil, não esquecer que o nº2, diz:

"2- Porém, a promessa respeitante á celebração de contrato para o qual a lei exija documento, (...), só vale se constar de documento assinado pela parte que se vincula ou por ambas, consoante o contrato-promessa seja unilateral ou bilateral".

Indo, agora, para o Código do Trabalho, a "PROMESSA DE CONTRATO DE TRABALHO" consta de um único artigo: artº103, CT.

"1 – A promessa de contrato de trabalho está sujeita á forma escrita e deve conter:

- a) – a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) – declaração, em termos inequívocos, da vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o referido contrato;
- c) – a actividade a prestar e correspondente retribuição”.

E, antes de avançar, lembrar que é princípio geral dos contratos, logo expresso no artº102, CT, o princípio da boa fé,

“Quem negocia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, **proceder segundo as regras de boa fé**, sob pena de responder pelos danos culposamente causados”.

Portanto, o contrato-promessa de trabalho é uma modalidade do contrato-promessa regulado no Código Civil, pelo que se aplicam as regras gerais deste contrato, --- artº410, e segts, Código Civil. Contudo,

Como realça o Acórdão do Supremo Tribunal Justiça, de 11 Março 1992,

- na promessa deve constar sempre de documento escrito. Logo, como diz o Acórdão Relação Lisboa, de 9/3/94, “III - Não é legalmente válida a promessa verbal da celebração de contrato de trabalho”.
- na promessa deve estar assinada pelo promitente ou promitentes, consoante se trate de promessa unilateral ou bilateral;
- na promessa deve constar, de forma inequívoca, a vontade de os promitentes se obrigarem a celebrar um contrato de trabalho;
- na promessa deve constar a actividade a prestar e a retribuição a praticar.

No que respeita a esta última obrigação, pode surgir esta dúvida: como se identifica a “actividade a prestar” ? --- Que é uma dúvida legítima resulta do facto do Supremo se ter já pronunciado neste assunto, decidindo:

“1- A espécie de trabalho que deve constar do contrato de trabalho basta a referência á categoria profissional.”

Acórdão do S.T.J., de 2/12/1998.

Claro, ficará muito mais completo se, além da categoria, escrever ainda algumas (poucas) funções, acrescentando: “..., e quaisquer outras funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas”.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Quanto á fixação da retribuição, não esquecer de referir, claramente, os "auxiliares salariais", para depois não surgirem surpresas. Note que a atribuição de viatura representa, salvo afastamento inequívoco, um acréscimo salarial. A referência aos subsídios obrigatórios, não é necessária. Se ficar, melhor.

Este aspecto da retribuição é delicado, pois ninguém muda para ganhar o mesmo ou menos! --- Daí, além do valor expresso em numerário, verter a seguir a verba por extenso. Fazer referência que o valor fica sujeito aos descontos legais.

Como se viu, fazer o contrato por escrito é imposição legal. Não o faça em cima do joelho, nem com duas clausulas ... Até por indicação do nº3, artº107, CT, aconselhamos que do contrato promessa conste as "informações", indicadas no nº3, artº106, CT. É serviço bem feito, se assim praticar.

Acontece muitas vezes: a "sociedade" está a constituir-se e já se anda a "recrutar" o pessoal. Portanto, a promitente é, ainda, uma sociedade irregular. Ora, decidiu o Acórdão relação de Lisboa, de 16 Jan. 1991,

"É válido o contrato de trabalho celebrado pelo representante de uma sociedade irregular que só posteriormente veio regularizar a sua situação".

pelo que, o que é válido para um contrato de trabalho, o será para a promessa...

Cuidado com as assinaturas e rúbricas: assinatura completa a final (com carimbo, no caso da empresa); e, rúbrica de ambos Outorgantes (ou, só de um) nas restantes folhas.

IMPORTANTE: neste contrato, promessa de contrato de trabalho, não é admissível o recurso a outros meios de prova, nomeadamente testemunhal, para se determinar qual foi a vontade dos contraentes. Daí,

Como diz o Acórdão do S.T.J., de 11 Março 1992,

"2- (...); declarações dúbias ou condicionais não produzem uma promessa de trabalho válida e, por isso, não vinculam".

ou seja, como é vulgar dizer, tem de ficar tudo, preto no branco, no contrato promessa. Nada de meias tintas !

E, no caso de eventual não cumprimento ? --- Há lugar a responsabilidade nos termos gerais de direito. E, daí, duas referências a fazer:

⇒ desde logo, não é aplicável o artº830, Código Civil. O que é isto, perguntará. Não é possível propor uma acção judicial para obrigar a outra parte a cumprir o contrato, --- recurso á execução específica. Compreende-se. Por ex., se é o trabalhador que não cumpre a promessa, como ninguém pode ser obrigado a trabalhar para outrem, á força (escravatura) não é possível obrigar o promitente/trabalhador a ir trabalhar. Claro: ou, sendo o promitente/empregador o que falta á promessa, ser obrigado a abrir os portões para o trabalhador ir trabalhar. O que também se compreende. Mas,

Então não há indemnizações, nem nada ?

⇒ pois, existe, efectivamente a obrigação de indemnizar pelo injustificado incumprimento da promessa de contrato de trabalho. A qual, deverá ser equivalente, se possível, ao prejuízo causado pela não celebração do contrato prometido. Ora,

Tudo isto é muito vago. Daí, podemos avançar que, a responsabilidade pelo não cumprimento da promessa, será, pois fixada nos termos do artº483, Código Civil. Como isto ainda é algo confuso, existe um Acórdão do STJ, de 2 Dezembro 1998, que nos faculta esta solução:

"IV – A indemnização pelo não cumprimento ilícito da promessa de contrato de trabalho não pode, em termos equitativos, ser superior àquela que é devida ao trabalhador pela respectiva rescisão ilícita caso o contrato tivesse sido celebrado, ou seja, não ultrapassar a indemnização por despedimento, 3 meses de trabalho".

o que ainda hoje é aplicável, ---vêr nº3, artº391, CT.

Por fim, só esta referência: o Acórdão da Relação de Lisboa, de 4 Julho 2001, determina que:

"I – O contrato de **formação profissional** não é meio idóneo e legal de promessa de contrato de trabalho.

II – É inviável e contra-legendam a introdução nos contratos de formação profissional de clausulas contendo promessas unilaterais ou bilaterais de contrato de trabalho."

Faça contrato promessa, de contratos de trabalho; mas, faça. Lendo esta Circular, fica a conhecer o básico sobre mais este contrato.

Julho 2013

Carlos F. Santos Cavaleiro