

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Circular: 56^a

MÊS JUNHO

Assunto: O contrato a Termo.
Estará a sua existência em perigo?

Continuam os empregadores portugueses a ter à sua disposição, -
-- como quase a única e mais importante "ferramenta" para gerir as suas necessidades de
"braços para trabalhar" ---, o contrato a título resolutivo/contrato a termo.

Contudo, esteve sempre latente uma certa **má vontade** contra a
sua existência, --- como até ofensivo de princípios constitucionais ---, que ciclicamente vêm à
discussão. Agora, um partido político veio levantar o problema, prometendo alterar,
restringindo, a sua utilização. Como se compreende, tais promessas de campanha eleitoral
capta votos, mesmo que isso acarrete prejuízos tremendos para o emprego; ou, faça derivar
para a utilização de contratos, a "recibo verde", a necessidade temporária de Trabalhadores.

O certo é que a promessa foi feita; não deixarão de aparecer
outros partidos a cobrar a dita promessa. Alguma coisa pode vir a mudar; e, se o for, será
certamente maiores restrições à utilização do contrato a termo.

Como se sabe, o "contrato a termo" está regulado nos arts. 139 a
149; e, nos arts. 344 e 345; e, por fim, no n.º 3, art.º 400, todos do Código do Trabalho.

Sendo certo que o acesso ao contrato a termo já está muito
condicionado pois, como diz o n.º 1, art.º 140, Código,

" 1 - (...) **só pode ser celebrado** para satisfação de necessidade temporária da
empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade."

o certo é que se usa, e abusa, na admissão de novos trabalhadores do recurso ao termo
resolutivo. Caiu-se no abuso, e mesmo com incentivos à contratação de novos trabalhadores,
prefere-se correr o risco de admitir a termo. Mais,

Muitas vezes, é utilizado como "período de experiência",
ignorando-se que o período de experiência pode ser de 90, 180 ou 240 dias (art.º 12,
Código); tempo suficiente para se aquilatar da valia pessoal e profissional do trabalhador.
Caso conhecemos em que um Sr. Engenheiro, para exercer a direcção industrial, (com a ideia
de "experimental") se realizou contrato a termo por 3 meses; ora, a lei, --- al. c), n.º 1, art.º
112 ---, prevê nessa situação um período de experiência de... 8 meses!

O abuso deste tipo de contrato não é de agora: já em 1987, 25 de
Março, um Acordão da Relação de Lisboa (B.T.E. n.º 7-8-9/89, Fh. 636), se decidiu:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

" 2 – Deve considerar-se sem prazo o contrato de trabalho celebrado a prazo, sucessivamente renovado até 32 meses, **para lugar permanente da empresa**, que, sistematicamente, admite trabalhadores também contratados a prazo para o desempenho das mesmas tarefas dos anteriores, apresentando falsas justificações para tanto."

Em face desta situação; reconhecendo que o contrato a termo é uma mais valia para as empresas, --- cada vez mais confrontadas com a instabilidade dos mercados, logo, das variações das necessidades de mão de obra ---, mas cuja utilização que tem riscos grandes, tenha em atenção o seguinte:

- a) - sendo apenas a necessidade de utilização por curto período, não se esqueça que o período de experiência por vezes pode ser a solução;
- b) - se a finalidade é aquilatar da valia do trabalhador, veja se o período de experiência não supre essa necessidade, sem ser necessário enveredar pelo contrato a termo;
- c) - não abuse da contratação a termo: só em caso de necessidade temporária da empresa e por período estritamente necessário a satisfazer essa necessidade. Repare: dupla imposição legal;
- d) - renovação do contrato inicial, embora a Lei permita 3 renovações, --- além do contrato inicial ---, não esgote as possibilidades de renovação. É sintoma claro de estar a abusar da contratação a termo;
- e) - evite fazer coincidir o termo dos contratos com o início de férias; o fim do ano civil (31 Dezembro);
- f) - não esqueça que a "FUNDAMENTAÇÃO", --- a razão ou razões porque se contrata a termo ---, tem de ser bem feita; sem economia de argumentos, pois é a base de um contrato a termo; apresente situações concretas porque contrata a termo;
- g) - não contrate a termo, para preencher sempre o mesmo posto de trabalho que, ao fim de 2 ou 3 contratos a termo, passou a ser um "lugar permanente";
- h) - não se esqueça da regra de "um terço", --- n.º 1, art.º 143, CT. Cessado um contrato a termo, no preenchimento de um determinado posto de trabalho, só depois de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração daquele contrato, é que poderá voltar a preencher o mesmo com um contratado a termo, certo ou incerto.

Cumpra a Lei, em relação ao contrato a termo.

