

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Circular: 83^a

MÊS Setembro

Assunto: Sempre, o perigo da contratação a termo certo.
O "motivo justificativo" – O problema que existe.

Não é "mania", obsessão, nossa: o contrato a termo resolutivo, como uma das modalidades do contrato de trabalho, **é um perigo** para os Empregadores: a indicação do "motivo", --- fundamento do recurso à contratação a termo ---, é uma dificuldade enorme, que acaba por ser **um ratoeira** para o Empregador.

Numa reunião informal com Advogados, um Senhor Juíz afirmou que, na sua opinião, 90% das acções postas por trabalhadores em Tribunal, --- com base em contratos a termo e sua caducidade ---, tinham vencimento para os trabalhadores, precisamente pelo incorrecto preenchimento do motivo porque a Empregadora a contratou a termo.

As Empresas têm de compreender, --- e nós compreendemos que as Empresas são "obrigadas" a contratar a termo, para gerir racionalmente o seu quadro de pessoal ---, que o CÓDIGO só permite a contratação a termo desde que se preencham duas condições, **ao mesmo tempo**:

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

Repare: não é um **ou** outro fundamento: são os dois, ao mesmo tempo.

Os Acordãos a sublinhar a obrigação de preencher, concomitantemente, as duas condições são inumeráveis. Agora,

Foi o mais recente Tribunal da Relação, o de Guimarães, que em Acórdão de 28 Maio, 2015, reiterou a ideia. Diz este Acórdão:

" 1 – No contrato de trabalho a termo resolutivo (certo ou incerto) não basta indicar o motivo, o mesmo tem que ser verdadeiro."

o que muitas vezes é difícil de "apresentar". Daí, exigirmos que, quando e invoca acréscimo temporário de serviço, se indique os Clientes que apresentaram encomendas; a identificação dos contratos. O Sr. Industrial não quer compreender isso, este cuidado na identificação da situação, e invoca o segredo comercial, etc.. Tenha paciência, mas não é possível fugir disto: ou, o resultado será o Tribunal dar razão ao trabalhador que veio impugnar a caducidade do contrato.

Reforçando a ideia, logo a seguir diz o Acórdão:

" 2 – A falta de indicação dos fundamentos ou a sua falsidade implica a nulidade de estipulação do termo."

o que tem como consequência; como se sabe, como determina o n.º 1, al. c), do art.º 147, considerar-se "... **sem termo o contrato de trabalho**". Ora,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Este Acórdão foi um pouco mais longe, e inovou nesta matéria, decidindo ainda:

" 3 – As flutuações de volume de serviço que são **um normal decorrer do tipo de actividade económica** a que a ré se dedica, --- supermercado ---, não podem constituir aquele motivo."

o que na nossa opinião, pode vir a constituir um problema para sectores como, por ex., o da cortiça, que laboram muitas vezes em obediência à procura sazonal. Quantas vezes,

O Empregador pretende renovar o contrato com base no reforço da encomenda; ou, pretende contratos a longo prazo para prever, precisamente, períodos sazonais de encomendas. Daí, aproveitarem ao máximo reter o trabalhador, até com o uso de renovações extraordinárias.

Como se compreende, existe **um divórcio** entre os Tribunais, que aplicam cegamente os termos da Lei; e a realidade. O Empregador, ao renovar o contrato, **não visa** na maior parte das vezes "aproveitar-se" da vinculação a termo. É pura necessidade, que explica a contracção a termo: contratar a termo, para satisfazer a encomenda G-739-MS, de 7/12/2015, do cliente "STAR". Ora, não será previsível que esta venha a apresentar nova encomenda; ou, reforçar a inicial. Daí a renovação do contrato, até porque:

- a) - é necessário respeitar o "período de espera", entre 2 contratações, --- n.º 1, art.º 143, CT;
- b) - o trabalhador que já preencheu aquele lugar, já aprendeu, já tem "mão" para o serviço.

o que normalmente não querem compreender os Tribunais. Dizer, como este Acórdão, que é necessário proteger os trabalhadores, --- "... parte mais fraca" ---, é ver apenas um lado do problema. Por outro lado,

Dizer, como diz o Acórdão, que

"Um acréscimo excepcional de actividade de uma empresa é aquele que não é previsível no desenrolar normal do seu negócio."

é ignorar, totalmente, a dinâmica do mundo dos negócios. Lamentável.

Por fim, mais uma vez, avisamos: nunca use, apenas e só, os exemplos de "necessidade temporárias", apresentados no n.º 2, art.º 140, Código Trabalho. Em especial, a malfadada al. e): "acréscimo excepcional de actividade de empresa". É obrigatório desenvolver, como diz a al. c), n.º 1, art.º 147, CT, fazer suficientes referências "ao termo e ao motivo justificativo."

