

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 44/2018

- Contrato de Trabalho, a termo INCERTO.
— Cuidados a ter.
-

Podemos definir, em poucas palavras: o **CONTRATO A TERMO**, é o contrato de trabalho a que foi aposto um termo resolutivo. Ou seja, a duração do contrato foi previamente determinada.

Como se sabe, podem ser: a termo certo; a termo incerto.

No Código Trabalho em vigor, o contrato a termo incerto não tem regulamentação autónoma; mas já teve. Apenas referências pontuais, em 3 artigos, na Secção sobre os contratos a termo resolutivo:

— n.º 3, art.º 140; alínea c), n.º 2, art.º 147; e, n.º 4, art.º 148.

e, depois, a não esquecer, a regulamentação da sua caducidade; ou, denúncia:

— art.º 345, caducidade do contrato trabalho a termo incerto;

— art.º 393, n.º 2, al. a), regras especiais de cessação do contrato a termo incerto;

— art.º 400, n.º 4, denúncia do contrato a termo incerto.

E é tudo. Qualquer outra referência, como é o caso do n.º 1, art.º 180; n.º 4, art.º 182, Código Trabalho, está relacionado com outro tipo de contrato, no caso, Contrato Trabalho Temporário.

Os aspectos identificadores do Contrato Trabalho, a Termo Incerto, são dois:

A - **só podem** ser celebrados nas situações previstas nas alíneas a) a c); ou, e) a h), do n.º 2, do mesmo artigo 140. Quer dizer: não pode ser usado com o fundamento da alínea f), ou seja:

“ f) – Acréscimo excepcional de actividade da empresa”.

precisamente o “fundamento” mais utilizado, --- e abusado!... ---, para contratar a Termo Certo. Note,

Como o n.º 2, do art.º 140, apresenta um role de 8 fundamentos, meramente exemplificativos, --- “...nomeadamente,... ---, isto quer dizer que aqueles 7 fundamentos, indicados nas 7 alíneas, a) a c); e, e) a h), referidas no n.º 3, são imperativos: para aqueles casos, e mais nenhuns!

B- a segunda característica diferenciadora, é que nos contratos a termo INCERTO, a duração máxima do contrato é por... 6 anos. Ora,

A finalidade desta Circular é chamar a atenção para o seguinte: a situação mais vulgar da utilização do contrato de trabalho a termo INCERTO será

- nas situações de substituição de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Tudo bem, mas cuidado: é necessário que essas situações não sejam resultantes da actuação do Empregador, **para se colocar numa situação de necessidade**, para celebrar o contrato. Melhor se compreenderá,

Com este Acórdão do Supremo Tribunal Justiça, 5 Fev. 2009:

“ II – Assim, a permissão de celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações de substituição de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, **não pode consentir a criação artificial de tais situações por mera vontade ou conveniência do empregador.**

III – Por conseguinte, é inválido o motivo oposto num contrato de trabalho a termo incerto com a invocação de que o trabalhador iria desempenhar funções pelo tempo necessário à substituição de outro Trabalhador deslocado para outro local de trabalho, em funções de chefia por interioridade, já que essa situação **foi criada pelo próprio empregador** e apenas resultou da sua mera vontade ou conveniência”.

E que, aliás, não é decisão única pois, por ex., o Acórdão Relação Lisboa, de 28/05/2008, decidiu:

“ II – Por trabalhador ausente ou temporariamente impedido de prestar serviço deve entender-se aquele trabalhador que não pode temporariamente prestar serviço à empresa e **não** alguém que por vontade da empresa continua a prestar serviço na mesma empresa, embora noutra local.

III – Verificando-se pela própria justificação constante do contrato que o trabalhador substituído continuou a prestar serviço noutra local da empresa, para onde foi deslocado por vontade desta, deve considerar-se inválida a referida justificação e (...) considerar-se o contrato sem termo”.

Nunca esqueça: a indicação do motivo justificativo para a celebração do contrato de trabalho a **termo incerto** implica a indicação concreta da causa da celebração, em moldes tais que permitam ao trabalhador perceber a razão da sua contratação, --- Ac. Rel. Lisboa, de 15 Nov. 2006.

O Acórdão Rel. Porto, 17 Jan. 2005, considerou correcta esta “fundamentação”:

“Este (contrato) é motivado pela ausência temporária do Trabalhador F... (escrever o nome completo) e durará pelo tempo necessário à substituição do trabalhador ausente por se encontrar doente e com baixa clínica”.

Se fizer um contrato de trabalho, a termo incerto, cumpra a Lei. Tenha em atenção os aspectos singulares de regulamentação deste tipo de contrato.

