

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Circular: N.º 104/2014

Assunto: Ainda o recurso ao Contrato de Trabalho a Termo certo.
Substituição temporária do trabalhador.

Circular com grande relevo na prática: leia, por favor.

O recurso a contrato a termo **só pode** ser feito invocando duas circunstâncias, concomitantes, e indicadas no n.º 1, art.º 140, Código Trabalho.

Uma delas é,

“(…) para satisfação de necessidade temporária da empresa.”
sendo que, **exemplificativamente**, o n.º 2, deste art. 140, indica, entre outras (mais sete),

“a) – Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar.”

Acontece, frequentemente, que a Empregadora contrata a TERMO, fazendo consignar no contrato escrito (obrigatório), que é para substituição do trabalhador Fulano (a) que, por ex., está de férias; ou doente. Portanto, identificou o trabalhador a substituir. Tudo bem, quando efectivamente é essa a situação: tudo mal quando se quis “fabricar” um motivo para a contratação a “prazo”, a termo resolutivo. É que,

Muitas vezes, a indicição daquele trabalhador, ausente, é um mero pretexto, sem qualquer fumo de realidade. No género: “Precisamos de contratar um trabalhador; vá aí à lista e veja quem está de baixa; servirá o nome de um da lista para justificar a contratação de mais um, a termo.” **Errado**; não faça isso. Tenha muito cuidado. Como disse,

O Acórdão do Supremo Tribunal Justiça, de 13 Dezembro 2007,

“1 – A validade da contratação a termo de um trabalhador, com fundamento na substituição de um determinado trabalhador da empresa (durante a sua ausência),

a) – **não basta** (embora também seja indispensável) a menção no contrato escrito (a termo) dessa indicação; mas também,

b) – a identificação desse trabalhador (que vai ser temporariamente substituído) e o motivo porque está ausente: férias; doença, etc.;

c) – que esse trabalhador, identificativo, esteja efectivamente de férias; ausente por doença, etc.; e,

d) – importante, que o trabalhador contratado (a termo) vá exercer as mesmas funções que por ele eram normalmente executadas.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Mas, no mesmo Acórdão, no n.º 2, um esclarecimento muito importante:

“II – Porém, em observância ao poder de direcção do empregador, **basta que as tarefas que o trabalhador contratado a termo foi incumbido de realizar façam parte do conteúdo funcional da categoria profissional do trabalhador que foi substituir, não sendo necessário** que o trabalhador contratado vá desempenhar exactamente as mesmas concretas tarefas que o trabalhador a substituir vinha realizando.”

o que, como se vê, alivia/aligeira o que consta do n.º I. Mas,

Este douto Acórdão, do Supremo, tem ainda um n.º 3, corolário lógico dos anteriores e que nos alerta para não se usar, abusando, da contratação a termo. Diz esse número

“III – É de concluir que **não se verificou** uma efectiva substituição por parte do trabalhador/admitido, em relação ao trabalhador indicado no contrato de trabalho a termo como substituído, -- sendo, portanto, inverídico o motivo justificativo alegado para a contratação a termo --, se se desconhecer, em concreto, se o trabalhador a termo substituiu o trabalhador em causa.”

Este Acórdão foi tirado por um ilustre Juiz-Conselheiro, Dr. Pinto Hespanhol, que se tem distinguido pelo acerto da sua jurisprudência; e é reputado como uma maior valia.

Portanto, lembrando, quando contrata a termo, para substituir determinado trabalhador, que por um concreto motivo não está ao serviço, o trabalhador, admitido deve ir efectivamente substituir esse trabalhador; e não, o nome desse trabalhador ser invocado como mera “desculpa” para a contratação a termo resolutivo. É certo que,

Hoje, a al. a), n.º 2, art.º 140, Código Trabalho, refere “substituição, directa ou indirecta de trabalhador ausente”. Mas, é conveniente/necessário que o trabalhador admitido a termo vá desempenhar funções tenham relação, -- mesmo que não seja intensa --, com as que desempenhava o trabalhador de férias, doente, etc.; e, outras que, como refere o Código, “... sejam afins ou funcionalmente ligadas” às desempenhadas pelo trabalhador ausente.

Dezembro 2014

Carlos F. Santos Carvalho