

**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