

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR Nº 69/2009

ASSUNTO: A "invocada" rigidez da legislação laboral
A incorrecta utilização do Contrato de Trabalho a Termo

É comum ouvir, ou ler, que o direito laboral português é dos mais rígidos e de inflexível regulamentação, o que paralisa a actividade industrial e comercial, etc., etc..

Embora às vezes haja razão para fazer tal afirmação, normalmente é pura falácia. O que existe é muita ignorância, á mistura com uma rotina prejudicial á actividade industrial e comercial. Utiliza-se, por ex., o contrato a termo, a pretexto de tudo e de nada: por exemplo, para contratar, por determinado período, um trabalhador de limpeza; ou, um director ! Desde logo,

Depois de definir o contrato de trabalho, no artº11, Código do Trabalho, como

"aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade desta".

o que não é novidade nenhuma, pois o Código Civil, de 1996, já tinha a mesma definição no artº1.152,

Devemos prender a nossa atenção nas "Modalidades de Contrato de Trabalho". Á cabeça, aparece-nos o

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO

e, o que seja "termo resolutivo", temos esta definição :

"os efeitos do negócio (no caso, contrato de trabalho) produzem-se e tornam-se exercitáveis desde logo; mas, hão-de cessar a partir de certo momento"

ou seja, isso mesmo que está a pensar: o contrato a termo. E,

Cá chegamos aos "contratos a termo", os tais que são pau para toda a colher. Ora,

Uma das situações em que se pode deitar mão dos contratos a termo, **por necessidade temporária da empresa**, é, nos termos da al.e), do nº2, do artº140, Código Trabalho,

“e)- actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria prima.”

Portanto, para uma “actividade sazonal”. Ora, as pessoas têm o hábito de identificar “sazonal” com actividade rural; dos campos, --- devido ao significado mais comum desse termo: sazonal = relativo á estação; próprio da estação do ano. Restringe-se assim o significado da palavra “sazonal”, o que está mal. Sazonal também tem o significado de: periódico. Portanto,

Não se tenha receio de utilizar o contrato a termo, com o objectivo de suprir “periódicas” necessidades de mão de obra. Necessário é que, para dar cumprimento a al.e), do nº1; conjugado com o nº3, ambos do artº141, se faça menção bem expressa desse fundamento, e se estabeleça a relação entre a relação invocada e o termo estipulado. Por exemplo;

Por altura de certas festividades, --- antes da Páscoa, Natal ----, certas empresas têm de reforçar o seu quadro de Pessoal, para fazer face a uma maior procura de certo produto do seu fabrico. Logo, deve invocar claramente essa circunstância e usar o contrato a termo. Mas, se por exemplo, vai contratar Pessoal para proceder á apanha da azeitona; para descortigar o montado, etc.; então já podem empregar as palavras “actividade sazonal”. Ora,

A utilização de contrato a termo, para fins de trabalho sazonal, típico, obriga-nos a alertar para dois aspectos importantes:

➔ **Primeiro:** sabemos que, contratado um trabalhador a termo para determinado posto de trabalho; se a Empresa fizer caducar o contrato no seu termo, não pode

“... antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.”

celebrar contrato com outro trabalhador, para preencher o mesmo posto de trabalho. Mas, atenção,

Tal norma já não se aplica no caso da actividade sazonal, como refere o nº2, al.c), do artº143, Código Trabalho.

➔ **Segundo:** outra excepção á regra, com carácter de novidade, está no artº142, Código Trabalho. Como ali se contém, no nº1,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

"O contrato de trabalho em actividade sazonal agrícola ou para a realização de evento turístico de duração não superior a uma semana não está sujeito à forma escrita (...)".

mas, com uma série de obrigações, que destacamos:

- a) tem obrigatoriamente de comunicar a sua celebração á Segurança Social, mediante formulário electrónico, com fornecimento obrigatório de certos elementos;
- b) a duração total destes contratos, durante um ano, não pode exceder os 60 (sessenta) dias de trabalho/ano civil.
- c) Se violar qualquer das obrigações anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

-----x-----

Referimos no início que se usa, e abusa, do contrato a termo para admitir pessoal em situações de trabalho não definitivo. Efectivamente,

Temos outras modalidades de contrato a que as Empresa pedem deitar a mão. Por exemplo, a Empresa vai nomear um administrador ; um director-geral; uma secretária para determinado cargo. Nestes casos, aliás contados mas mais alargados com o novo Código do Trabalho, devem usar um

CONTRATO DE TRABALHO EM COMISSÃO DE SERVIÇO,

regulado nos artºs 161 a 164, Código Trabalho. Necessário é que,

O faça por escrito, com os elementos (mínimos) indicados nas várias alíneas (4), do nº3, artº162, Código.

Outro exemplo de utilização, sem vinculação definitiva, --- mas aqui por meio de um contrato tripartido, com uma ETT, empresa de trabalho temporária --- é o

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

que, em relação á empresa, torna a designação de "Contrato de Utilização de Trabalho Temporário". Aliás,

Este contrato tem muitas afinidades com o contrato de trabalho a termo, sem ter muitos dos seus inconvenientes. Mas, atenção, não deixa de ser um contrato perigoso para a empresa utilizadora, se a ETT não for competente e não a alertar para alguns perigos.

Por fim, mas numa situação que consideramos intermédia, entre os contratos definitivos e os contratos a termo, temos o novo "

⇒ **Contrato de Trabalho Intermitente**", regulado nos artºs 157 a 160, Código Trabalho.

Portanto,

Queríamos alertar e interessar as Empresas que, contratar apenas por um determinado período não depende exclusivamente da solução: "contratos a termo". Tudo depende das circunstâncias em que se quer contratar; e,

Como se viu, algumas vezes, até de quem se quer contratar.

Por fim, devemos ainda referir mais dois tipos de contrato de trabalho que podem interessar às Empresas, em regime de:

⇒ **Contrato de Trabalho a Tempo Parcial** – é um contrato em que o período normal de trabalho é inferior ao praticado a tempo completo. Tem regulamentação própria,

Que consta dos artºs 150 a 156, do Código Trabalho.

⇒ **Contrato de Teletrabalho** – no qual se depositou muitas esperanças mas, não obstante algumas melhorias introduzidas pelo novo Código Trabalho, não tem tido muitas aplicação entre nós. Compreende-se,

Pois tem todos os aspectos negativos do contrato de trabalho; e, o sistema de subcontratação é mais vantajoso.

Tem a sua regulamentação nos artºs 165 a 171, do Código do Trabalho.

Uma característica de todos, mas mesmo todos, estes contratos de trabalho, que podemos considerar atípicos, é que tem todos, mas mesmos todos, ser reduzidos a escrito. E, o Código impõe certas referências obrigatórias nesses contratos. E, sem esquecer também a "informação" obrigatória para todos os contratos de trabalho, constante do artº106.

Esperamos tê-lo interessado a praticar outros tipos de contrato, que não o perigoso contrato a termo.

JULHO 2009

Carlos F. Santos Carvalho