

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 118/2009

ASSUNTO – Contrato de trabalho, a termo incerto
Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente.

Como se sabe, os contratos de trabalho podem ser a termo certo ou incerto. No Código Trabalho/versão 2003, os contratos a termo **incerto** tinham regulamentação destacada, em 3 artigos, próprios: artºs 143 a 145. Ora,

Com o Código/versão 2009, os contratos a termo **incerto** aparecem com a sua regulamentação enxertada nos artigos que do contrato de trabalho a termo resolutivo, concretamente:

⇒ Nº3, artº140; al.c), nº2, artº147; nº4, artº148;

como regime específico do contrato a termo **incerto**. Tratando-se de “caducidade” este tipo de contrato, veja ainda o artº344, todos do Código/versão 2009.

Ora, uma das **especialidades** do contrato a termo incerto é que só podem (imperativo) serem celebrados nas situações previstas nas alíneas a) a c); ou, e) a h), do nº2, artº140, CT. Portanto, em relação aos contratos a termo certo, há um fundamento que não se pode invocar nos contratos a termo incerto: precisamente a alínea d), nº2, artº140:

“d)- Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado”.

Por outro lado, também não se pode utilizar o contrato a termo incerto, nas duas situações previstas no nº4, artº140:

- no lançamento de nova actividade de duração incerta;
- contratação de trabalhador á procura de primeiro emprego, etc.

Posto isto, avancemos: uma das situações em que se pode celebrar um contrato a termo incerto está prevista na al.a), nº2, artº140:

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

Vejamus um caso concreto: tem um motorista, o Manuel, que devido a um acidente de viação (indo de mota e num fim de semana), está de baixa prolongada, mas de duração imprevisível. Pois, poderá celebrar um contrato de trabalho a termo incerto com um outro trabalhador, aguardando que o Manuel volte ao serviço; o que não se sabe quando. Neste caso,

O empregador não criou, artificialmente, a situação. Não foi por sua vontade que o Manuel foi parar ao Hospital, num domingo, por andar de moto. Logo, o contrato a termo incerto torna-se necessário para colmatar essa ausência temporária, imprevista e não determinada no tempo, do Manuel. Mas, já não terá a protecção da Lei, portanto,

Será uma utilização abusiva da contratação a termo, incerto, se o empregador "fabrica" a situação, para ir efectuar uma contratação a termo incerta. Vejamos este caso: o empregador tem uma filial, outra fábrica, em Coimbra. Pois bem: desloca para lá o Joaquim, pois precisa dele por lá, por uns meses; e, porque fica com o posto vago na fábrica de Ovar, contrata, vai contratar a termo incerto um outro trabalhador. Aqui,

Foi o empregador que criou a situação de necessidade, dentro da empresa. O posto de trabalho, em Ovar, vago temporariamente, foi causado pela própria actuação do empregador. Ora,

Tal procedimento não é aceitável, é ilícito, já que este procedimento contraria a razão de ser da al.a), nº2, artº140; como ainda os princípios expressos no nº1, artº140, Código Trabalho.

O instituto do contrato a termo, resolutivo, é algo que contraria a garantia constitucional, --- ver artº53, Constituição da Republica ----, da segurança no emprego. Logo, autorizar que fosse o próprio empregador a criar artificialmente um posto de trabalho **vago**, temporariamente, pelo próprio interesse da Empresa,

É situação que não se pode admitir. E, efectivamente, é neste sentido que se pronunciou o Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão de 5 Fevereiro 2009, quando diz:

"V- Por isso, **é inválido** o motivo aposto, ao abrigo da al.a), nº2, artº140, do Código do Trabalho, num contrato a termo incerto, com início em, de acordo com o qual o trabalhador é contratado para desempenhar funções em Odemira, pelo tempo necessário á substituição de um outro trabalhador da empresa que se encontra deslocado em Castro Verde, já que essa situação de substituição foi criada dentro da empresa, pelo próprio empregador, e não resultou de outros factores que não a mera vontade deste".

Como se vê pode fazer contratos de trabalho a termo incerto. Mas, não esqueça que, além de só o poder fazer pelo prazo máximo de 6 anos, ---- nº4, artº148, CT ----;; de apenas o poder utilizar nas situações previstas nas als. a) a c); e, e), a h), do nº2, do artº140; além disso, não "fabrique" a situação para poder utilizar este tipo de contrato.

Dezembro 2009

Carlos F. Santos Cavaleiro