

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

C I R C U L A R: N° 39/2010

**ASSUNTO:** Contrato de Trabalho definitivo - Contrato Trabalho a Termo  
Uma "habilidade" que não resulta ...

Em 1989, foi publicado um Decreto-Lei nº64-A/89, que até 1 Dezembro 2003, com a entrada em vigor do Código do Trabalho/versão 2003, regulou nos artºs 41 a 54, os contratos a termo.

Ora, em 2001, foi publicada uma Lei nº18/2001, que veio acrescentar àquele Decreto-Lei um novo artº41-A. este artigo veio por termo a uma renhida discussão, a seguinte: será possível celebrar com um trabalhador, que já é efectivo na empresa, um contrato a termo, após ele rescindir o contrato trabalho efectivo ?

A resposta, após a entrada em vigor daquele artº41-A, --- acrescentado ao Dec.-Lei nº64-A/89 ---, passou a ser inequívoca: **NÃO**. É que, o nº3, desse artº41-A, era bem claro:

"3- (...), é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja **celebrado posteriormente** à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente."

e, assim, foi posto termo á discussão. Mas,

Perguntará: mas, efectivamente, havia situações destas: um trabalhador efectivo demitia-se, e logo a seguir celebrava um contrato a termo ? --- Qual o interesse deste procedimento ? --- Só se fosse maluco !

Contudo, "habilitados" existirão sempre ... É que, para fintar a Lei, e garantir ao trabalhador um futuro risonho, de 3 anos de desemprego, --- á custa do contribuinte ---, ele recebia mais 3 anos de subsidio de desemprego, á pala da Segurança Social ; descontava-se isto na compensação a pagar pela Empresa ... Ganhavam os dois, e a Seg. Social que se dane ...

É forçoso salvaguardar as Empresas e Empresários honestos que, contribuindo fartamente para a Seg. Social (23,75%), vêm constantemente posto em risco a sobrevivência da mesma S.S. !

Portanto, estava aqui, neste nº3, do artº41-A, a cura para esta habilidade, e moralização do esquema. Só que,

Com a entrada em vigor do Código do Trabalho, versão 2003 (1 dez. 2003), o referido Dec.- Lei nº64-A/89, foi revogado, --- al.m), nº1, artº21, da Lei nº99/2003 ----, e a partir daí não ficou a constar do Código qualquer artigo com aquela redacção. Foi então que,

Os "habilitados" voltaram a insistir no esquema: o trabalhador efectivo demite-se (resolve o contrato), por sua iniciativa ("feito" com o empregador) e a seguir celebra com o mesmo empregador um contrato a termo certo, --- por ex., por 6 meses ----, e findo o prazo, é despedido e vai para o "desemprego". Fica tudo entre amigos ..., ganham todos, como dissemos ! ...

A Seg. Social, o Estado, "que se lixe", como se o dinheiro do subsidio de desemprego não saia do bolso de todos nós, para alimentar estes esquemas fraudulentos ! --- Ora,

O Código do Trabalho, versão 2003, --- e, também o Código Trabalho, em vigor (versão 2009) **não tem** efectivamente nenhum artigo que reproduza a proibição contida no artº41-A, do defuncto Dec.-Lei nº64-A/89. Mas,

Nem precisa: é que a **proibição constava e consta** do Código do Trabalho, e só é necessário encontrá-la. Efectivamente,

Consta hoje, do Código 2009, do artº129, --- como já constava do Código 2003, aqui no artº122 ----, cujo título é, "Garantias do Trabalhador", o seguinte:

"1- É proibido ao empregador:

...

j) – Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade."

e, se o fizer , fica a saber que comete contra-ordenação grave, --- nº2, artº129.

Claro, não está em causa que, por qualquer razão o trabalhador tenha ido embora, normalmente, por ex., porque tinha uma perspectiva de ir para o estrangeiro; ou, ganhar mais noutra empresa, o que saiu gorado, --- e empresa e trabalhador estejam interessados em reeditar o vínculo, só que, agora a empresa, não quer (por uma razão válida e fundamentada) vincular-se definitivamente. Então,

E em casos destes, admite-se a execução de novo contrato a termo resolutivo. Mas, cuidado: consideramos que será conveniente entre a resolução do contrato definitivo e o novo contrato a termo, um interregno, por ex., de 2 meses. E que, no contrato a termo, (obrigatoriamente, por escrito) se faça referência clara ao que se passou, para dissipar qualquer dúvida de se estar a mascarar uma violação dos princípios dos contratos a termo.

Feb. 2010

Carlos F. Santos Cavaleiro