

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

**C I R C U L A R: N° 40/2010**

**ASSUNTO:** Sucessão de contratos de trabalho a termo. Proibição.  
A regra de "um terço".

Veja esta hipótese: admitiu um trabalhador para executar determinado trabalho, celebrando um "contrato a termo". O contrato a termo era pelo prazo de 1 ano (12 meses), devidamente fundamentado. Ao fim desse prazo, fez cessar o contrato, da forma devida. Pergunta-se:

Poderá voltar a contratar esse mesmo trabalhador, ou outro trabalhador, para preencher **o mesmo posto de trabalho** ?

Poder, pode, mas tem de cumprir o "interregno" que consta do nº1, artº143, Código do Trabalho. Ou seja,

**Não pode** contratar a termo esse mesmo trabalhador, ou outro qualquer, para exercer a função "... no mesmo posto de trabalho",

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

Antes de avançar: é favor ir ler a Circular nº12/2010, de Janeiro, onde abordamos parte deste problema.

Compreende-se a finalidade do legislador: evitar também por esta via, que o contrato a termo, por definição um contrato a **título precário**, se transforme num procedimento abusivo, mantendo o trabalhador sempre na contingência de ir para a rua. Portanto,

Sempre que põe fim a um contrato a termo para preenchimento de um determinado posto de trabalho, já sabe que para o preencher novamente, só o poderá fazer, com o mesmo ou outro trabalhador após o decurso do tal "um terço" do prazo que durou o contrato ! --- O que põe problemas de toda a ordem, ao empregador. A culpa não será totalmente sua, mas da conjuntura reinante, em que o empregador tenta defender-se não alargando o seu quadro de Pessoal pois sabe que, se a situação se agravar, para se ver livre dos excedentários vai ter de desembolsar milhares de euros. Mas, voltemos ao assunto !

Por exemplo: o contrato a termo durou 3 anos, ou seja, o máximo. Pois bem, para preencher aquele posto de trabalho, com esse ou outro trabalhador, terão de passar 12 meses (1 ano), ou seja, um terço dos 3 anos. A dinâmica da vida industrial e comercial não permite aberrações destas. Quem é que pode esperar um ano para voltar a preencher o mesmo posto de trabalho ? ---- Esta disposição tem, desde logo, um efeito perverso:

Evita, cria obstáculos, á contratação de mais pessoas ! ---  
É certo que é uma tragédia ver o aumento dos trabalhadores admitidos a título precário, com contratos a termo. Mas, esta solução também não serve. Aliás,

Ainda não se disse tudo: é que, nos termos do nº1, artº143, Código, **não pode** contratar para preencher esse posto de trabalho o mesmo trabalhador, ou outro, com um contrato a termo,

Como também não o pode fazer com o recurso a um contrato com trabalhador temporário, --- contrato de utilização de trabalho temporário. Mais,

Também não o pode fazer com a celebração de um contrato de prestação de serviços, para o mesmo fim !

Comos e vê, preencher um posto de trabalho, com um contrato a termo, não pode nem deve ser um acto impensado. Desde logo, nunca se esqueça que o recurso ao contrato a termo **só deve ser feito:**

- para satisfação de necessidades temporárias da empresa; e,
- pelo período estritamente necessário á satisfação dessa necessidade,

tal como determina o nº1, artº140, Código. Depois,

Não se esqueça que deve preencher, com todo o cuidado, a fundamentação porque está a contratar a termo. É obrigação (dever) que resulta do nº3, do artº141, Código, ao exigir que o motivo justificativo do termo

"... deve ser feito com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado".

Se não cumprir estas exigências, o contrato que celebrou a termo passa a **contrato sem termo**, como impõe as als. a) e c) do nº1, artº147, Código. Ora,

O mesmo acontece se, tendo posto termo a um contrato a termo, não obstante a proibição constante do nº1, artº143, sem ter decorrido o tal prazo de 1/3 de tempo, volta a admitir com contrato a termo; recorreu a trabalho temporário; ou, celebrou contrato de prestação de serviços, com o mesmo trabalhador, ou outro qualquer, para preencher o mesmo posto de trabalho. Portanto,

Se o fizer, nos termos da al.d), do nº1, do artº143, vê esse contrato, --- a termo; contrato utilização temporária; ou, contrato de prestação de serviços ---, transformar-se em contrato definitivo.

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

Claro, pode sempre ignorar a proibição legal e, mesmo depois de ter preenchido um posto de trabalho durante tempo com um contratado a termo; resolver o contrato com ele, e logo no dia seguinte admitir outro precário para o mesmo posto de trabalho ! --- Poder, pode, mas fica alertado para as consequências:

→ o trabalhador que agora admitiu fica vinculado a um contrato definitivo.

Contudo, regra tão rígida tinha de ter excepções. E, efectivamente, o nº2, do artº143, enumera **4 excepções**. A chamada regra do "interregno" de 1/3 da duração do contrato não funciona se:

**a)** – nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para sua substituição. Vejamos este exemplo:

Contratou o António, a termo por 12 meses, porque o seu trabalhador definitivo, Manuel, pediu uma licença sem retribuição por 12 meses. Ao fim desse prazo, o Manuel regressa e a Empresa resolve o contrato a termo com o António. Só que, 15 dias depois o Manuel tem um grave acidente de trabalho e o posto de trabalho fica de novo vago. Ora, neste caso, pode voltar a contratar o António ou outro, a termo, para preencher o mesmo posto de trabalho, não obstante não ter decorrido o 1/3 do prazo, no caso, quatro meses.

**b)** – acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato a termo. Vejamos este exemplo:

Contratou o António, pelo período de 10 meses, porque tinha recebido uma encomenda do Cliente y, excepcional, e necessitava de reforçar o sector x, para dar cumprimento em tempo acordado a essa encomenda. Terminada a encomenda e chegado ao fim o contrato, manda o António para o desemprego. Contudo, sem estar á espera, surge-lhe 20 dias depois nova encomenda excepcional, do mesmo ou outro Cliente, e volta a ter de reforçar o sector x. Assim, nada obsta que celebre novo contrato com o António ou outro, a termo, não obstante não ter decorrido o tal 1/3, no caso, três meses e meio.

ATENÇÃO: tal como no caso anterior, **é fundamental** que ao fazer a fundamentação deste novo contrato a termo explique, ao pormenor, porque vai de novo contratar o mesmo trabalhador, ou outro, para o mesmo posto de trabalho. Não se esqueça de indicar, identificar, a nova encomenda.

**c)** – actividade sazonal.

Aqui o problema põe-se duplamente. Desde logo, identificar o que seja, ou melhor, saber se a actividade a que se dedica é uma actividade sazonal. Se algumas delas não merecem dúvidas, muitas outras não são fáceis de considerar como tal. Portanto, se for actividade sazonal, pode usar a excepção. Depois,

Não se esqueça de que na fundamentação terá de deixar bem claro que a sua actividade, pelos motivos que identificará é uma actividade sazonal.

**d)** – trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável á contratação de trabalhador á procura de 1º emprego.

Este tipo especial de contratação a termo está previsto, como fundamento para o fazer, na al.b), do nº4, artº140. Não se esqueça que, sendo este o fundamento, o período máximo de duração da contratação a termo já não será os 3 anos, mas apenas 18 (dezoito) meses, ---- al.a), nº1, artº148, Código. Logo,

Com base nesta al.d), do nº2, artº143, logo a seguir ao decurso dos 18 meses, ---- atenção, havendo motivo suficiente para o fazer ... ---, poderá efectuar novo contrato com esse ou outro trabalhador, para o mesmo posto de trabalho, sem estar á espera que decorra o tal 1/3 do período.

Por fim,

Repare que, no que respeita á regulamentação do contrato de trabalho temporário temos, no artº179, Código (precisamente no capítulo dos "Contratos de Utilização de trabalho temporário"), a mesma regulamentação do artº143, agora visando este tipo de contrato:

"1- No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é **proibida** a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações."

e, no nº2, deste artº179, lá encontramos as excepções, aqui apenas em número de duas: nova ausência do trabalhador substituído; acréscimo excepcional de necessidade de mão de obra em actividade sazonal.

A violação, quer do comando do artº143; quer do artº179, Código, constitui contra-ordenação grave.

Abil 2010

Adm. F. Santos Coimbra