

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: Nº 24/2011

ASSUNTO: O tal contrato estranho: contrato de trabalho intermitente
Mais informação

Em épocas de crise, como a que vivemos , com o desemprego em números muito altos, tudo o que se possa fazer para alertar empregadores e trabalhadores para uma vinculação laboral deve merecer a sua atenção.

No ano findo, com a Circular nº73/2010, de Agosto, alertamos para a existência deste pouco usado e menos conhecido,

CONTRA DE TRABALHO INTERMITENTE

o qual tem regulamentação própria no Código do Trabalho, nos artºs 157 a 160. Portanto,

Se ali está previsto, é porque pode ter algum interesse para si, Empregador. Necessário é que se informe primeiro do tipo de contrato; como deve fazer; seus custos e proveitos. Ora,

Não se esqueça que, desde logo, é um contrato que deve ser reduzido a escrito, ---nº1, artº158, C.T. ---, e, além de outros elementos que deve conter, não se esqueça dos vários indicados no nº3, artº106, CT. Se não o reduzir a escrito, a sanção prevista no nº2, do artº158, será a de

“(…), considerar-se o contrato celebrado sem período de inactividade.”

ou seja, um contrato de trabalho a tempo inteiro e por tempo indeterminado. Portanto, cuidado com este esquecimento ...

Um aspecto que é conveniente referir é que, neste tipo de contrato,

“Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na **média** dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior”, --- nº2, artº160, CT

Mas, e como se retribui as férias? --- Segundo dois Professores, da Universidade de Lisboa, esta retribuição também deve corresponder á média de valores auferidos nos últimos 12 meses.

Outra questão que se pode por, nesta época em que predominam os contratos precários (a termo resolutivo), é se o contrato intermitente pode revestir a forma de contrato a termo: ou seja , ser simultaneamente a termo e intermitente. Ora,

Não tenha dúvidas: o nosso Código Trabalho apenas admite o contrato intermitente/duração indeterminada. Portanto, não admite uma dupla precariedade nestes contratos. O contrato de trabalho intermitente **não pode** ser ao mesmo tempo um contrato a termo. E, para que não haja dúvidas, lá diz o nº2, do artº157, Código Trabalho:

“2- O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.”

Como dizem aqueles Professores: se é intermitente não é a termo: se é a Termo, não pode ser intermitente.

O que cria esta situação delicada: se um trabalhador intermitente adoecer e suspender o contrato, poderá o empregador contratar um Trabalhador a termo? --- Pode,

Mas, cuidado, pode contratar um substituto a termo: mas, não o pode fazer em regime de intermitência. Ou seja: não pode o contratado a termo o ser também intermitente. Mas,

E se, não obstante, fez esse tipo de contratação ? --- A solução proposta é que o trabalhador tenha o direito de optar, escolher, entre o contrato a termo e o contrato de trabalho intermitente, durante o período de suspensão do contrato de trabalho do substituído.

Aqui ficaram mais umas “informações” sobre este tipo de contrato. Pode ser uma solução, para determinada situação, para si, Sr. Industrial.

Maio 2011

