

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 51/2011

ASSUNTO: Contrato de Trabalho, a Termo Certo
Fundamento: início de laboração da empresa.

Como se sabe, ao celebrar um contrato a termo certo, uma das referências **obrigatórias** que o contrato escrito deve conter é a indicação do **“motivo justificativo”**, --- al.e), n°1, art°141, Código Trabalho (CT).

E ao fazê-lo obrigatoriamente esse 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”, ---n°3, art°141, CT.

Ora, se não o fizer; ou, o fizer em condições deficientes, - -- digamos, em cima do joelho ... ---, o **“castigo”** está previsto na al.c), n°1, art°147, CT: o contrato que a empresa celebrou como sendo contrato a termo **passa a contrato por tempo indeterminado**, desde o seu início. Ou seja, por outras palavras, fica com o trabalhador a título definitivo.

E, não se queixe: Vêm sendo desde há anos avisado para ter cuidado , e não ligou nenhuma ! ...

Ora, os “fundamentos” para celebrar um contrato a termo vêm indicados, a **título exemplificativo**, no n°2, do art°140, CT. Repare: a título exemplificativo. Já foi tempo que era obrigatoriamente aqueles, e mais nenhuns. Portanto, nada obsta que refira um **motivo real**, que não esteja ali catalogado. Necessário é que, como exige o n°1, art°140, CT, o contrato seja celebrado:

- para satisfazer necessidade temporária da empresa; e,
- pelo período estritamente necessário á satisfação dessa necessidade.

Ora, e aqui, queríamos chegar;

O **n°4**, art°140, apresenta outras situações concretas em que se põe basear a celebração de um contrato de trabalho a termo certo. E, uma delas, prevista na al.a), desse n°4, o

“a)- (...) o **início de laboração de empresa ou de estabelecimento** pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores”.

e, naturalmente, pode fazer a **pergunta**: até que prazo, após iniciar a laboração da nova empresa ou estabelecimento, posso invocar esse motivo para fundamentar ~~uma~~ admissão a termo resolutivo ?

A pergunta é pertinente. Sendo o contrato a termo uma excepção ao princípio da "segurança no emprego" (emprego definitivo), consagrada no artº53, da Constituição da Republica, seria um absurdo que dois ou três anos depois ainda a empresa pudesse invocar esse "fundamento". Mas, perguntará: mas, qual é esse prazo ?

Não o diz a Lei, teremos de usar o bom senso, e como sempre usamos, --- sendo possível ---, dos Acórdãos (sentenças) dos Tribunais portugueses. Ora, temos conhecimento de 3 Acórdãos. Assim:

➡ Acórdão da Relação de Lisboa, de 27 Maio 1988, que decidiu:

"Se o trabalhador iniciar a prestação do trabalho cerca de **10 meses** depois aos a empresa iniciar a sua actividade, é admissível a sua contratação a termo (...)"

➡ Acórdão do Tribunal Relação do Porto,, de 3 Novembro 2003, que decidiu:

"Constitui motivo justificativo para a celebração de contrato de trabalho a termo, com o fundamento no inicio de actividade, **quatro meses** depois do inicio da actividade".

➡ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30 Setembro 2004, decidiu:

" I – O contrato de trabalho a termo certo celebrado cerca de **seis meses** após o inicio da laboração do estabelecimento, não ultrapassou o prazo razoável para a admissibilidade da contratação a termo com o fundamento no "(...) inicio da laboração de uma empresa ou estabelecimento", não estando afectada a validade da aposição do termo"

Naturalmente, poderá ficar confuso e perguntar: a final, qual o prazo "seguro" para utilizar esse fundamento, na contratação a termo: 4, 6 ou 10 meses ?

Pois, na nossa opinião, *in médio stat vistus*, opte pelos 6 (seis) meses. Não utilize este fundamento da al.a), nº4, do artº140, Código Trabalho, para contratar para além dos seis meses, de ter iniciado a laboração da empresa ou estabelecimento.

Claro, se é dos que gosta de arriscar, então faça-o para além daquele prazo, mas estará por sua conta e risco. Note que, mesmo dentro dos 6 meses ninguém lhe garante que, pelo menos na 1ª Instância, o Sr. Juiz (mais rigoroso) venha a dar cobertura á contratação. Tudo depende de cuidar da fundamentação, não se esquecendo dos dois pilares bases da contratação a termo: usar o contrato a termo apenas para satisfazer necessidades temporárias; e, pelo período estritamente necessário á satisfação dessas necessidades.

Julho 2011

Carlos F. Santos Carvalho