

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 56/2011

ASSUNTO: Vão acabar os contratos a termo ?

É dos jornais, e de outros “fazedores” de notícias, que o actual Governo **vai acabar com os contratos a termo**; que, tal procedimento seria feito de forma gradual; para já, que iria ser permitida a renovação dos contratos a termo que caduquem nos próximos 12 meses, etc.

Como se vê, em letras gordas vem a notícia/choque, --- “vão acabar os contratos a termo” ---, depois, a notícia possível e todas as atenuantes. Tudo isto só serve para deixar as pessoas mais baralhadas. Portanto,

Não se precipite e não acredite em tudo que ouve; e, lhe impingem os jornais. Andam á procura de “notícias” e, não as havendo, **fabricam-nas**. Portanto, mantenha a calma e só acredite quando o Governo legisla, vem escrita a nova lei no Diária da Republica. As leis não entram em vigor, normalmente no dia seguinte: logo, haverá sempre tempo para adequar o seu procedimento á nova lei. Contudo,

É de prever que a contratação a termo venha a sofrer importante alteração, senão mesmo a **sua extinção**. É que, devendo ser um contrato excepcional, como se prevê e exige no nº1, artº140, Código do Trabalho,

Está a ser utilizado de forma abusiva como processo normal de contratação. Ou seja, como período de experiência mais alargado; como processo de preencher lugares de necessidade permanente no esquema produtivo da Empresa; renovando os mesmos até aos limites permitidos pelo Código, ou seja, procedendo de má fé na utilização deste esquema de contratação.

Note, isto não é de agora: sempre, desde a criação do contrato a prazo, --- como era chamado no inicio ---, que o abuso se instalou. Efectivamente, já em 25 Março 1987, o Tribunal Relação de Lisboa, escrevia em duto Acórdão:

“2- Deve considerar-se sem prazo o contrato de trabalho celebrado a prazo, sucessivamente renovado até 32 meses, para lugar permanente da empresa que, sistematicamente, admite trabalhadores também contratados a prazo para o desempenho das mesmas tarefas dos anteriores, apresentando falsas justificações para tanto.”

Foi este abuso, sistemático, do recurso á contratação a titulo resolutivo que nos levou á actual situação, em que se prevê a extinção da contratação a termo. Naturalmente,

Será uma perda grave para os empresários; que vêm terminar um processo que permitia preencher as suas necessidades, pontuais, do seu quadro de Pessoal, de forma rápida. O que, o que foi criado como exceção tornou-se regra. Daí,

O anunciado fim dos contratos a termo. Refere-se que haverá uma contrapartida: as indemnizações por despedimento vão ser substancialmente baixadas; e ter um limite. Mas,

Não sendo possível despedir, de qualquer maneira por a tanto se opor a Constituição da Republica, artº53, ---nº1, artº23, da Declaração Universal dos Direitos do Homem ---, não vemos como vai ser possível "utilizar" aquelas benesses.

Portanto,

Para já pode continuar a utilizar, na admissão de novos trabalhadores, a contratação a termo resolutivo (contratos a termo) mas nunca se esqueça que

- só o pode fazer para satisfação de necessidade temporária da empresa;
- pelo período estritamente necessário á satisfação dessa necessidade; e,
- sempre fundamentando, devidamente, --- quer dizer, com verdade e de forma o mais clara e completa possível ---, aquelas duas razões.

Se abusar na contratação a termo, sujeita-se ás graves consequências previstas na al.c), nº1, artº147, do Código do Trabalho: o contrato a termo passa a contrato a título definitivo; ou, com o previsível pagamento de indemnização.

Portanto, esteja atento, nos tempos mais próximos, ás novidades que possam surgir sobre os contratos a termo. Mas, só acredite no que vier efectivamente legislado, e não em "boatos" dos jornais.

Julho 2001

Carlos F. Santos Cunha