

D | DIREITO DO TRABALHO: NAS TEIAS DA LEI



CÉSAR SÁ ESTEVES
cesar.esteves@srslegal.pt
Sócio e Responsável pelo
Departamento de
Direito do Trabalho da SRS
Advogados

Com o patrocínio:



As armadilhas da contratação a termo

ASRS Advogados, por amável e honroso convite da RH Magazine, inicia neste número uma colaboração regular com esta prestigiosa revista.

Contrariando o habitual modelo de elaboração de textos que constituem descrições e/ou explicações da lei, optámos por, desta feita, definir uma perspectiva e formato diversos para os nossos artigos. Assim, com base na nossa experiência de especialistas de Direito do Trabalho, os membros da equipa do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados irão, em cada edição, identificar questões, obstáculos, dificuldades, erros ou dúvidas com que regularmente as Direcções de Recursos Humanos se deparam, procurando dar a essas matérias uma resposta clara e objectiva, recorrendo, sempre que conveniente, a exemplos e concretizações práticas. O nosso primeiro texto será sobre contratos a termo, o que se justifica tendo em conta a utilização frequente desta forma de contratação e as graves e repetidas desconformidades legais em que as empresas incorrem a este propósito.

Contratos a termo

Um dos erros principais quando se utiliza esta forma de contratação é assumir-se que o contrato a termo é uma espécie de período experimental alargado, isto é, uma fase que visa conhecer as competências, perfil e desempenho do trabalhador, sob o pretexto de que o verdadeiro e próprio período experimental é insuficiente para o efeito. Ora, embora durante a execução do contrato a termo o empregador possa (e deva) avaliar o trabalhador, o certo é que não pode ser essa a motivação para recorrer à contratação a termo, estando esse erro, muitas vezes, na origem da deficiente ou mesmo ausência de fundamentação do contrato.

Efectivamente, os contratos a termo são uma modalidade de contratação que fundamentalmente visa suprir **necessidades temporárias de mão-de-obra**, ou seja, sempre que a empresa careça de recursos

humanos para dar resposta a situações ou funções previsivelmente não duradouras, pode socorrer-se desta forma alternativa de contratação.

A lei prevê, a título exemplificativo, algumas dessas situações que se enquadram no conceito de necessidade temporária, destacando-se as situações de substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou impedido de trabalhar, actividades sazonais, acréscimos excepcionais de actividade da empresa, serviços concretos e temporários e execução de obras ou projectos.

Acresce que, numa lógica diversa, também são possíveis contratos a termo sempre que estiver em causa o lançamento de uma nova actividade numa empresa pré-existente, bem como o início de laboração/actividade de uma nova empresa ou estabelecimento desde que pertencente a uma empresa com menos de 750 trabalhadores.

Igualmente, é possível o recurso à contratação a termo relativamente a trabalhadores à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração. Assim, são múltiplas as situações que permitem a contratação de trabalhadores ao abrigo de um contrato a termo, em particular a termo certo.



Efectivamente, constitui regra constante e imutável há muitos anos que a validade da cláusula de termo depende da especificação em concreto dos factos e circunstâncias que consubstanciam o fundamento, além de que é necessário explicar a relação entre a duração do contrato e esse fundamento



Em paralelo, e talvez como decorrência da referida incorrecta compreensão da finalidade desta forma contratual, constata-se que a principal dificuldade que ocorre nestes contratos é o cumprimento das suas formalidades obrigatórias, em particular a obrigação de fundamentação especificada. Efectivamente, constitui regra constante e imutável há muitos anos que a validade da cláusula de termo depende da especificação em concreto dos factos e circunstâncias que consubstanciam o fundamento, além de que é necessário explicar a relação entre a duração do contrato e esse fundamento. Não basta colocar-se no contrato uma referência genérica ao fundamento (por exemplo, o acréscimo de actividade), sendo imperativo explicar e detalhar em que se traduz esse acréscimo, designadamente qual a sua causa, bem como a duração estimada desse acréscimo, a qual deverá estar correlacionada com o tempo inicial de vigência do contrato.

Há que ter presente que a omissão desta fundamentação especificada determina, pura e simplesmente, a invalidade da cláusula do termo e consequentemente a conversão do contrato numa relação laboral sem termo. Uma comunicação de não renovação de um contrato a termo que sofra desta irregularidade constitui, se a questão for suscitada judicialmente ou mesmo perante a ACT, um despedimento ilícito, com todas as consequências daí decorrentes.

Sabemos que muitas vezes a contratação a termo é imposta às DRH, sem prévia ou simultaneamente serem fornecidas as razões. Mas também não é menos verdade que, em muitas outras situações, se usa e abusa de minutas, sem cuidar da sua adaptação e concretização, e não se procuram identificar os fundamentos reais de efectivas necessidades temporárias.

Acresce que, como visto, se as empresas privilegiam em geral a contratação a termo, ainda que fora de um contexto de necessidade não duradoura de mão-de-obra, poderão reconduzir o seu espaço de contratação a pessoas à procura de primeiro emprego ou a desempregados de longa duração. ☐