



Formas de Contratação

por: **Inês Coelho Simões**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Se a (muitas vezes injustamente apelidada) rigidez da legislação laboral portuguesa – maxime quanto à cessação dos contratos de trabalho – implicava já uma cuidada ponderação na contratação de trabalhadores, o contexto de crise económica que avassala o país lança hoje aos Gestores de RH um verdadeiro desafio: impõe-se a avocação aos quadros de profissionais qualificados e, em simultâneo, a contenção de custos e redução de contingências, de forma a assegurar a sobrevivência e competitividade da estrutura empresarial.

O “contrato de outsourcing”, com o propósito de aportar para as empresas uma mais-valia, traduzida em capacidade e experiência técnicas distintas da sua actividade principal, é um claro exemplo desta realidade.

Conhecendo as dificuldades que, por vezes, surgem na determinação do modelo contratual ideal para responder às diversas necessidades do empregador, torna-se essencial alertar para o facto de nem sempre aquele lançar mão de todas as formas de contratação existentes, abandonando, por vezes, soluções que se poderiam revelar como verdadeiras mais-valias, para empresa e trabalhadores.

Contrato de Trabalho a Tempo Parcial, de Muito Curta duração, Intermitente, Regime de teletrabalho, Comissão de Serviço e Trabalho Temporário, representam algumas das alternativas a ter em conta pelos profissionais de RH no momento de recrutar novos trabalhadores para as empresas em que estão inseridos – sendo, contudo, muitas vezes esquecidas.

É, portanto, com base nesse pressuposto que, sumariamente, elencamos as diferentes modalidades de contrato de trabalho que existem, actualmente, à luz do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (CT de 2009):

I. Contrato sem termo

No âmbito das relações individuais de trabalho, o Contrato de Trabalho Sem Termo consubstancia ainda o regime-regra,

no Direito Laboral Português.

Muito embora o CT de 2009 mantenha inalterado o princípio nos termos do qual o contrato de trabalho se pode ajustar por mero consenso, não se exigindo, em regra, qualquer forma especial, deverá o empregador ter em conta que impende sobre si um Dever de Informação, com a consequente obrigatoriedade de comunicação ao trabalhador dos aspectos relevantes do contrato celebrado, devendo ser sempre prestadas por escrito as informações enunciadas no artigo 106.º do CT de 2009, no prazo de 60 dias a partir do início da execução do contrato.

De significativo interesse para o Gestor de RH que procede à contratação de um trabalhador por tempo indeterminado é a duração do período experimental que é de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 para aqueles que desempenhem funções de confiança, complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e 240 dias para os cargos de direcção/quadros superiores. Efectivamente, muito embora possa ser excluído por acordo escrito entre as partes, o período experimental assume um papel determinante na relação laboral, visando possibilitar uma avaliação das condições de execução do contrato, por forma a que cada um dos contraentes possa julgar da conveniência na sua manutenção – motivo pelo qual o empregador deverá estar especialmente atento ao decorrer do mesmo.

II. Contrato de trabalho a termo certo ou incerto

A celebração de um contrato a termo com o fim de obstar à produção dos efeitos jurídicos decorrentes do contrato de trabalho por tempo indeterminado poderá implicar consequências verdadeiramente graves para a saúde económica de uma empresa. Para além de representar um ilícito contraordenacional punível com coimas de valores cada vez mais elevados, a ausência de causa justificativa poderá resultar num moroso processo judicial, condenado ao insucesso ‘ab initio’, com todas as consequências daí decorrentes.

De interesse para o GRH que procede à contratação de um trabalhador por tempo indeterminado é a duração do período experimental, que é de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores

Essencial é, pois, relembrar a importância que reveste a redacção exacta e criteriosa de um contrato de trabalho a termo, já que o fundamento dele integrante vai ser absolutamente determinante para a caracterização do contrato como lícito ou ilícito.

Recorde-se, assim, que o regime do termo resolutivo só pode ser validamente celebrado para fazer face à satisfação de necessidades temporárias das empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades, nos termos específicos descritos no artigo 140.º do CT de 2009.

De sublinhar também que o CT de 2009, operando a transposição de diversas directivas europeias, exige que o empregador comunique a celebração de todos os contratos de trabalho a termo, com indicação dos respectivos motivos justificativos à comissão de trabalhadores, à associação sindical em que os trabalhadores estejam filiados e à ACT. Do mesmo modo, a não renovação de um contrato de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deverá ser sempre comunicada à CITE.

Haverá também que atender ao facto de o trabalhador a termo que cesse o seu contrato ter direito, até 30 dias após a cessação, a preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, desde que esteja em igualdade de condições com os restantes candidatos.

Por último, atente-se ao facto de o CT de 2009 prever o limite máximo de três renovações, nunca podendo a sua duração exceder 18 meses, quando se trate de contratação

trabalhador à procura de primeiro emprego, dois anos, no caso de lançamento de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores ou contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração, e três anos, nos restantes casos.

O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nos casos expressamente previstos na Lei e o contrato a termo incerto nunca poderá ter uma duração superior a seis anos.

III. Contrato de trabalho de muito curta duração

Este novo modelo contratual destina-se a situações de trabalho sazonal agrícola ou para realização de eventos turísticos de duração igual ou inferior a uma semana (no máximo 60 dias de trabalho efectivo por ano). Ao contrário dos restantes contratos a termo, não está sujeito a forma escrita, limitando-se a Lei a impor que o empregador comunique a sua celebração à Segurança Social, mediante formulário electrónico do qual deverá constar a indicação da actividade, o seu início, a retribuição e o local de trabalho.

IV. Contrato de trabalho a tempo parcial

A contratação a tempo parcial poderá igualmente ser um importante instrumento para a empresa, sendo que a possibilidade, prevista pelo CT de 2009, de a redução de horário poder ser feita por via da prestação de trabalho apenas alguns dias por semana, mês ou ano, amplia o seu potencial de aplicação.

Relembre-se que o trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, mediante acordo escrito com o empregador. Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

Formação e *networking*

A IFE organiza por ano mais de uma centena de formações sobre temáticas actuais destinadas a quadros e dirigentes dos sectores público e privado.

Para os Gestores de Recursos Humanos:

Novo Código do Trabalho

• Lisboa, 21 e 22 de Junho de 2010

Novo Regime Jurídico da Segurança e Saúde no Trabalho

• Lisboa, 28 e 29 de Junho de 2010

Absentismo Laboral

• Lisboa, 30 de Junho e 01 de Julho de 2010

Consulte o programa detalhado e inscreva-se em www.ife.pt

Oferecemos descontos especiais para grupos, consulte-nos.

Apoio



10% de desconto para associados (não acumulável com outras ofertas)

Media Partners

human
Pessoal

Portais Oficiais

humanet

IRI online



Empresa
acreditada por:



V. Contrato de trabalho intermitente

Muito embora tenha antecedentes legislativos, este é um novo tipo de contrato que só veio a ser regulado pelo CT de 2009.

O modelo tem especial interesse para as empresas que exercem a actividade com descontinuidade ou intensidade variáveis, caso em que as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade.

De realçar, contudo, que a prestação de trabalho não poderá ser inferior a seis meses a tempo completo, dos quais quatro meses deverão ser consecutivos. Durante o período de inactividade o trabalhador pode exercer outra actividade, mantendo o direito a uma remuneração mínima de 20% do salário base, bem como os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

VI. Comissão de Serviço

Com origem no Direito Administrativo, a comissão de serviço surge no Direito do Trabalho como instrumento contratual que permite a ocupação através de nomeações transitórias, de duração limitada, de postos de trabalho que correspondem a necessidades da empresa.

Esta figura jurídica tem um interesse acrescido, pelo facto de alguns princípios gerais do Direito do Trabalho, concretamente os da segurança no emprego e da irreversibilidade da carreira profissional serem afastados, como decorrência das especiais exigências de confiança que determinados cargos ou núcleos de funções supõem. Aqui, o exercício de determinadas funções só se mantém enquanto perdurar a relação de confiança que as caracteriza. Após a quebra desta é possível pôr termo ao desempenho funcional e, eventualmente, à própria relação de trabalho.

O CT de 2009 estabelece um importante alargamento do âmbito de aplicação desta modalidade contratual, a qual passa a ser também possível para cargos de chefia não directivos, desde que directamente dependentes da administração, de director-geral ou equivalente.

VII. Teletrabalho

A prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação pode ser exercida por um trabalhador já pertencente aos quadros da empresa ou

por alguém admitido especificamente para o efeito. Posteriormente, o trabalhador em regime de teletrabalho poderá passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa e, do mesmo modo, um trabalhador vinculado ao empregador poderá celebrar um contrato para prestação subordinada de teletrabalho sendo que, neste caso, a sua duração inicial não poderá exceder 3 anos.

Pouco utilizado ainda pelas empresas, consubstancia uma solução que poderá ter enorme utilidade, tendo em conta as características específicas que o caracterizam e que espelham o ideal de flexibilização laboral.

A redução ou eliminação do tempo gasto nas deslocações casa-trabalho e das despesas inerentes ao exercício da actividade profissional longe de casa (como refeições e transportes), a melhor conciliação da vida profissional e familiar e a flexibilidade do horário são vantagens inegáveis para o trabalhador. Por seu lado, o empregador terá menos gastos em instalações, energia, maior facilidade de recrutamento do pessoal e maior resistência face a factores externos que podem pôr em causa o funcionamento da unidade produtiva de forma regular (greves de transportes, calamidades naturais, actos de terrorismo).

VIII. Trabalho Temporário

O trabalho temporário apresenta uma ruptura com o paradigma da relação laboral bilateral, sendo o trabalhador contratado pela empresa de trabalho temporário para prestar a sua actividade na empresa utilizadora.

Surge como instrumento de gestão de pessoal permitindo, com celeridade e simplificação, acorrer a necessidades inesperadas e efémeras, nomeadamente em caso de diminuição ocasional dos efectivos ou de aumento esporádico da actividade que não justifique a criação de novos postos de trabalho.

Este modelo contratual tem, de entre outras, a vantagem de diminuir os investimentos ligados à selecção e admissão de novos empregados e à formação de mão-de-obra especializada, permitindo o aproveitamento de franjas periféricas de população activa que não querem vincular-se numa ocupação estável e duradoura.

Tal como sucede no contrato a termo, o trabalho temporário só é admitido a título excepcional, segundo motivações objectivas taxativamente contempladas na Lei. Contudo, o legislador reservou para o domínio exclusivo do trabalho temporário as situações de vacatura de posto de trabalho decorrente de processo de recrutamento para o seu preenchimento, necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia (desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador), necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia ou realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial. 

O trabalhador em regime de teletrabalho poderá passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa e, do mesmo modo, um trabalhador vinculado ao empregador poderá celebrar um contrato para prestação subordinada de teletrabalho