O que fazer e saber antes de admitir um novo trabalhador

por: **Mariana Caldeira Sarávia,** advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Identificada a necessidade de admissão de um novo trabalhador, o empregador deverá, antes de iniciar o processo de recrutamento e seleção, escolher o modelo contratual adequado, definir as condições contratuais a propor e, bem assim, ter em linha de conta um conjunto de normas dispersas no Código do Trabalho com relevância em matéria de Recrutamento, Seleção e Formação.

Dependendo de diversos fatores, entre eles a duração das tarefas a desempenhar e o tipo de funções a exercer e/ ou o cargo a ser ocupado, o empregador poderá – afastado o recurso a outras figuras, como os contratos de estágios e os contratos de prestação de serviços – lançar mão de diferentes modalidades de contrato de trabalho, designadamente:

• **Contrato por tempo indeterminado (ou contrato de trabalho sem termo)**

Este é (ou deveria ser) o modelo preferencial de contratação e não tem, necessariamente (embora seja aconselhável), que ser reduzido a escrito. O regime de cessação deste tipo de contrato é, como se sabe, relativamente "rígido", exceto durante o período experimental (que poderá variar entre 90 ou 240 dias).

• **Contrato de trabalho a termo certo ou incerto**

Estando em causa, por exemplo, uma necessidade temporária, o lançamento de uma nova atividade de duração incerta ou o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, a admissão de um jovem à procura de primeiro emprego ou de um desempregado de longa duração, o empregador poderá celebrar um contrato de trabalho a termo certo, por um período de tempo definido, o qual, em princípio, e dependendo dos casos, não poderá exceder os três anos, os dois anos ou os 18 meses.

Na eventualidade de se deparar com uma necessidade temporária, de duração indefinida, o empregador poderá, em alternativa, recrutar ao abrigo de um contrato de trabalho a termo incerto, cuja duração máxima não poderá exceder os seis anos.

O regime de cessação dos contratos de trabalho a termo é, como se sabe, mais flexível – razão pela qual, aliás, é feita uma utilização indevida/ abusiva desta modalidade contratual.

Os principais aspetos que os RH deverão ter em linha de conta quando se perspetiva a admissão de um novo trabalhador

• **Contrato de trabalho em regime de comissão de serviço**

Tratando-se da admissão para um cargo que envolva uma especial relação de confiança, nomeadamente de administração, ou de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou direção-geral, o empregador poderá celebrar um contrato de trabalho em regime de comissão de serviço.

Esta modalidade contratual, muitas vezes descurada, dispõe de um regime de cessação invulgarmente flexível: qualquer das partes pode pôr-lhe termo, unilateralmente, a todo o tempo, sem necessidade de invocação de um motivo, mediante um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

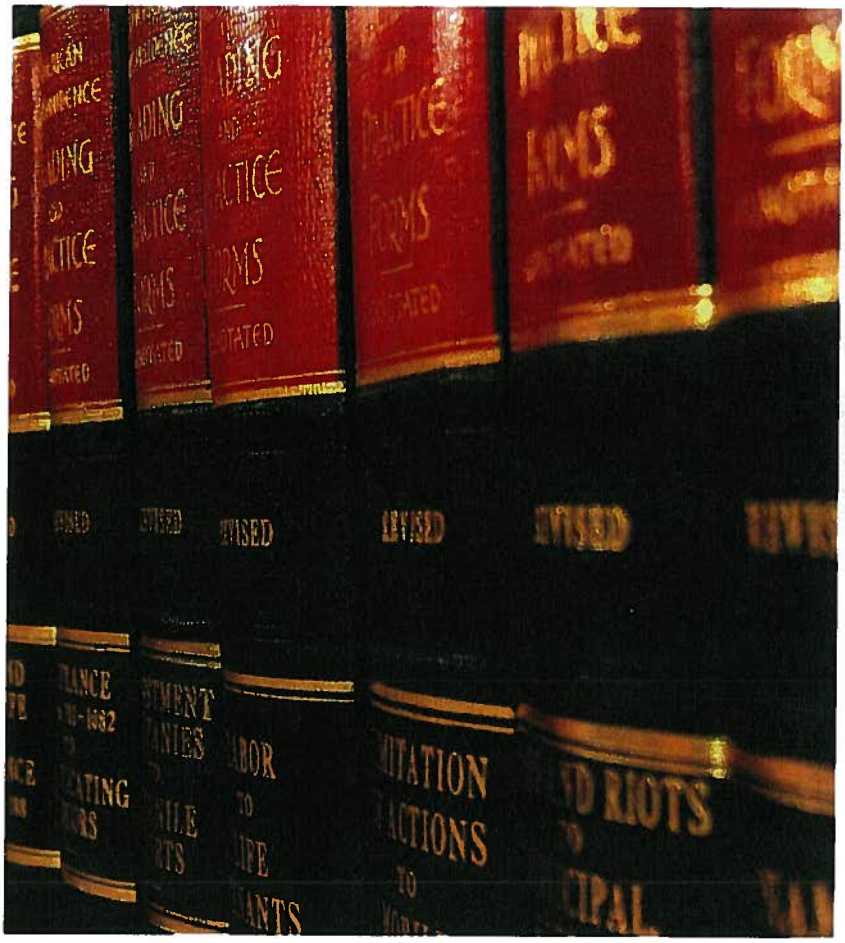
Outras situações haverá que justifiquem o recurso ao contrato de trabalho a tempo parcial (com um período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo), ao contrato de trabalho em regime de teletrabalho (exercido predominantemente fora da empresa e com recurso a tecnologias de informação), ao contrato de trabalho intermitente (se a atividade tiver uma intensidade variável ou não for contínua) ou ao contrato de trabalho com uma pluralidade de empregadores.

Para além da definição do modelo contratual – e dos termos e condições a propor ao candidato – o empregador deverá, ainda, ter presente algumas das disposições legais mais relevantes em matéria de recrutamento, seleção e formação, a saber:

• **Proteção de dados pessoais** – O empregador não pode exigir ao candidato a emprego informações relativas à sua vida privada e à sua saúde ou estado de gravidez, salvo em circunstâncias excecionais, expressamente previstas e devidamente fundamentadas.

• **Direito à integridade física e moral** – O empregador não pode exigir ao candidato a emprego a realização e/ ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, nem a realização ou apresentação de testes de gravidez, salvo em circunstâncias excecionais, expressamente previstas e devidamente fundamentadas.

• **Igualdade de oportunidades e de tra-**



tamento no acesso a emprego – Nenhum candidato a emprego pode ser privilegiado ou prejudicado, nomeadamente em termos de critérios de seleção e/ou condições de contratação, em razão de fatores discriminatórios como a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, deficiência, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

O referido princípio não impede, porém, o empregador de introduzir medidas de diferenciação em determinados casos legalmente previstos, designadamente quando o fator de discriminação constitua um requisito justificável e determinante para a atividade a prestar, sendo um exemplo típico desse tipo de "discriminação admissível" a contratação exclusiva de modelos femininos para a realização de um desfile de moda de roupa feminina.

• **Registo de processos de recrutamento** – Todas as entidades devem manter, durante cinco anos, registo dos recrutamentos com indicação, por sexos, de vários elementos, *inter alia*, anúncios de ofertas de emprego, número de candidaturas apresentadas para apreciação curricular, número de candidatos presentes nas entrevistas de pré-seleção e que aguardam ingresso e resultados dos testes ou provas de admissão ou seleção.

• **Boa-fé** – Já em momento anterior à celebração do contrato de trabalho o empregador e o candidato a emprego devem agir de acordo com os ditames da boa-fé, o que pressupõe, designadamente, que ambos exprimam as respetivas vontades negociais (proposta e aceitação) de forma clara, se empenhem na concretização da celebração do contrato de trabalho e deem atempadamente conhecimento à outra parte de algum facto desconhecido que possa obstar à contratação.

• **Formação inicial** – nos casos em que o empregador proporcione formação ao trabalhador recém-admitido, a contagem do período experimental (caso exista) inclui a ação de formação na parte que não exceda metade do período experimental.

Eis um sumário dos principais aspetos que os recursos humanos deverão ter em linha de conta quando se perspetiva a admissão de um novo trabalhador.

Legislação

Maio de 2013

PORTUGAL

• Decreto Legislativo Regional n.º 3/2013/A. D. R. n.º 99, Série I de 2013-05-23
Região Autónoma dos Açores - Assembleia Legislativa
Procede à quarta alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de abril que estabelece o regime jurídico da atribuição do acréscimo regional ao salário mínimo, do complemento regional de pensão e da remuneração complementar regional.

• Lei n.º 30/2013. D. R. n.º 88, Série I de 2013-05-08
Assembleia da República
Lei de Bases da Economia Social.

• Resolução do Conselho de Ministros n.º 29/2013. D. R. n.º 88, Série I de 2013-05-08
Presidência do Conselho de Ministros
Aprova o Plano Nacional de Voluntariado 2013-2015.

UNIÃO EUROPEIA

Não foi publicada legislação nesta área.

Por: Gabinete Jurídico-Laboral da APG, disponível para os associados em www.apg.pt e global@apg.pt