

DIREITO DO TRABALHO

Precariedade no emprego: um mal necessário?

Em entrevista a um semanário, na semana passada, disse um destacado político da chamada “esquerda”: *“Entendemos que haja situações em que as empresas precisem de algumas relações de trabalho menos permanentes. O que não aceitamos é que as empresas usem estes expedientes como os contratos a termo ou os recibos verdes, de forma que vai contra a lei”*.

Ora, tanto basta para concluir que há consciência da existência de lei a regular tal matéria.

Quanto à contratação a termo, a mesma identifica-se com evidência a partir de 1989, mais precisamente através do regime aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02, já que até essa data havia como que uma liberalização no recurso aos chamados contratos a prazo, através do regime instituído pelo Decreto-lei n.º 781/76, de 28/10.

Hoje o regime da contratação a termo encontra-se suficientemente definido de forma a identificar a legitimidade do recurso a tal tipo de contratação, bem como as consequências **graves** emergentes do seu desrespeito.

Determina a lei, entenda-se, o Código do Trabalho, que o recurso à contratação a termo impõe obrigatoriamente a identificação do motivo justificativo para tal tipo de contratação e justifica-se tal imposição dado o facto de a contratação a termo só ser admissível em situações de excepção, na medida em que a regra é o recurso ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, quer face ao ordenamento jurídico nacional, quer face à Directiva n.º 1999/70/CE, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, já transposta.

No entanto, na prática, o recurso à contratação a termo é feito de qualquer maneira, sem o mínimo de respeito pelo que a lei impõe.

Muitas vezes o empregador desconhece a irregularidade da contratação que efectua, ou porque desconhece a lei, ou porque as pessoas a quem recorre também desconhecem a lei, ou simplesmente a manipulam. Não é, por isso, de estranhar que poucos empregadores entreguem o duplicado do contrato ao trabalhador, desprezando o facto de, com tal comportamento, estarem a cometer contra-ordenação grave.

Por sua vez, a maior parte das vezes, o trabalhador também desconhece os seus direitos ou, conhecendo-os, não os exerce com medo de represálias ou por inércia.

O receio de exercer os seus direitos e a passividade ante a cessação do contrato assumem-se como um dos principais facilitadores da precariedade ínsita nesta figura contratual.

O conhecimento claro do enquadramento jurídico do contrato a termo deve ser, assim, o factor mais relevante para o recurso a esta forma de contrato.

Tendo presente a já longa experiência no âmbito da contratação a termo, atrevo-me a afirmar que cerca de 90% dos contratos de trabalho a termo padecem de vício na indicação do respectivo fundamento, o que significa que o trabalhador, perante a comunicação da não renovação do respectivo contrato ou da sua caducidade, terá grandes probabilidades de obter do tribunal uma sentença a considerá-lo contratado por tempo indeterminado, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Esta é, pois, uma situação que deve impor a empregadores e trabalhadores a devida reflexão quando recorrem à contratação a termo:

Os primeiros para o risco que correm e os segundos para o exercício dos direitos que lhes assistem.

Ponderar é prevenir.

O recurso à contratação a termo deve, por isso, estar apoiado no sólido conhecimento do enquadramento legal deste contrato, de forma a obviar a banalização de um regime que se pretende excepcional.

Messias Carvalho

Advogado Especialista em Direito do Trabalho

Esta Newsletter contém informação de carácter geral, não constituindo aconselhamento jurídico a qualquer caso concreto. Para esclarecimentos adicionais contacte geral@mcsc.pt.



Rua de Vilar, n.º 235 – 6.º Esquerdo (Edifício Scala)
4050 – 626 Porto

Telef.: 22 607 607 0
Fax: 22 607 607 9
email: geral@mcsc.pt

WWW.MCSC.PT