



**DIOGO LEOTE
NOBRE**

OPINIÃO

O contrato de trabalho a termo – um mal ou um bem?

Esta dramática visão do Governo sobre os malefícios do recurso à contratação a termo padece, com todo o respeito, de dois vícios de raciocínio.

19 de Abril de 2018, 6:11

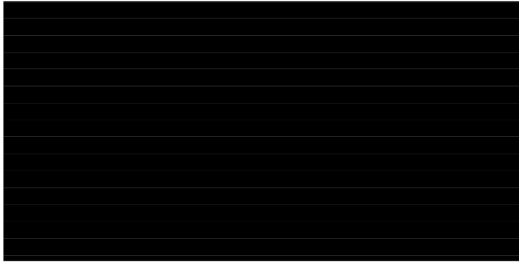
No passado dia 23 de março, o Governo apresentou em sede de Concertação Social um conjunto de propostas de alterações à legislação laboral tendo em vista, entre outros aspetos, “combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral”. Embora tais propostas, por enquanto, não passem de meros princípios e intenções, e careçam ainda de concretização num ou mais projetos de diplomas que as materializem, ressalta desde já a vontade do Governo em retomar um tema já antigo, que é o de limitar “as possibilidades legais de uso de contratos de trabalho a termo”.

Ora, sendo o combate à precariedade o mais nobre dos propósitos, não deixa de se estranhar que, nas propostas agora tornadas públicas, a figura do contrato a termo, a pretexto da sua reconhecida “incidência excessiva” no quadro do mercado de trabalho em Portugal, seja demonizada ao ponto de surgir no documento do Governo como causadora das mais variadas situações de injustiça e desequilíbrio social – da maior exposição ao risco de desemprego e de pobreza, à desigualdade salarial e no acesso à formação profissional, passando pela desvalorização dos recursos humanos das empresas, a pressão sobre a sustentabilidade financeira do sistema de Segurança Social, a criação de condições reforçadas para a emigração e, até, a contração da natalidade.

Embora não se pretendam aqui negar as decerto meritórias intenções que a enformam, esta dramática visão do Governo sobre os malefícios do recurso à contratação a termo padece, com todo o respeito, de dois vícios de raciocínio.

Desde logo, na sua avaliação o Governo toma como referência, não tanto a figura do contrato a termo tal como está configurada legalmente, mas as utilizações patológicas e irregulares que dela se fazem. Dir-se-á, pois, que, ao pretender limitar o recurso à contratação a termo por razões ligadas ao seu uso desconforme, o Governo propõe-se afinal limitar o que já está limitado e que, por motivos vários (de ordem cultural, ou ligados a um défice de fiscalização e à morosidade e onerosidade no acesso à justiça), não tem conseguido impor em consonância com os dois tipos de necessidades que estão na origem do seu enquadramento legal. Um, ligado à satisfação de necessidade temporária da empresa, que torna admissível o recurso ao contrato a termo pelo período estritamente indispensável à satisfação da mesma. Outro, do domínio da política ativa de emprego, que visa fomentar a empregabilidade de jovens acabados de entrar no mercado de trabalho ou de desempregados de longa duração. É certo que qualquer uma destas motivações se tem prestado a incontáveis fraudes. Mas, pergunta-se: terão deixado de ocorrer necessidades temporárias nas empresas? Haverá outro mecanismo contratual, para além deste, mais apto a permitir a satisfação dessas necessidades sem onerar as empresas com a obrigação de manter um posto de trabalho que, alcançada aquela, se tornará supérfluo e (passe o pleonismo) desnecessário? E haverá outro instrumento disponível, tão ou mais eficaz do que o contrato a termo, para permitir a entrada (ou reentrada) no mundo do trabalho de quem (ainda) está desempregado?

Embora porventura se justifiquem ajustamentos no atual quadro legal, a resposta a cada uma destas questões dificilmente deixará de ser negativa. E, se assim é, o aprofundamento das limitações ao recurso à contratação a termo não fará mais do que fazer pagar o justo pelo pecador.



PUB

Por outro lado, não há que ter ilusões quanto à origem última do peso alegadamente excessivo que a contratação a termo ocupa no nosso país: este é um reflexo da rigidez que o quadro legal português continua a demonstrar em matéria de cessação de contrato de trabalho. Daí que seja enganador o Governo querer trazer à discussão, como o seu documento indicia, uma preocupação com o alinhamento da contratação a termo com a média europeia quando, nessa mesma média europeia, o despedimento está em regra mais facilitado, desde logo por não ter associada a obrigação de reintegração quando ilícito (mas apenas consequências de natureza patrimonial), tornando pois, senão dispensável, seguramente menos premente a figura do contrato a termo. Em Portugal, dependendo a cessação de um vínculo permanente por iniciativa do empregador, em regra, da existência de justa causa, é natural que, na decisão de contratar, este, tendo fundamento para tal, privilegie o contrato a termo como forma de fugir a esse condicionamento legal.

Dito isto, fácil se torna concluir quanto à natureza potencialmente perversa de maiores restrições à contratação a termo. Num país em que a decisão de (não) investir e de contratar, bem ou mal, é na prática fortemente influenciada pelas limitações vigentes em matéria de cessação de contrato de trabalho, tornar mais apertados os fundamentos legais de recurso ao contrato a termo pode conduzir ao oposto do pretendido pelos intuitos reformadores do Governo: em lugar do combate à precariedade, à insegurança e à segmentação laboral, a sua consequência pode ser, bem pelo contrário, a do agravamento da mais extrema das formas de precariedade, que é o desemprego, tornando ainda mais desprotegidos aqueles a quem as propostas do Governo visam defender, a saber, todos os que têm legítimas aspirações a permanecer ou a (re)entrar no universo do trabalho por conta de outrem.

O autor escreve segundo o novo Acordo Ortográfico

Advogado; sócio da Miranda & Associados