

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR:

Nº07

ASSUNTO: Contratos de Trabalho, a termo certo
– RENOVAÇÃO extraordinário

Durante dezenas de anos, com dezenas de Circulares, alertamos para as “dificuldades”; as “armadilhas”, dos contratos a termo. Desde logo, que o contrato de trabalho a termo “**só pode ser celebrado**”,

- ➡ “(...) para satisfação de necessidade temporária da empresa”; e,
- ➡ “(...) pelo período estritamente necessário á satisfação dessa necessidade, tal como impõe, **imperativamente**, o nº1, artº140, Código do Trabalho. Ora,

Temos fundados receios que, com a recente publicação da **LEI Nº3/2012**, de 10 Janeiro, que estabeleceu o

→ “regime de renovação extraordinária dos contratos a termo certo”
bem como,
“o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos assim renovados”

faça o Sr. Industrial esquecer que, desde logo e para além desta nova “benesse” ---- mais uma armadilha montada neste tipo de contrato, tão necessário á industria ---, nunca pode esquecer aquelas 2 (duas) exigências, obrigações base a cumprir, na celebração destes contratos.

Sinceramente, não sabemos mesmo como articular este novo regime de **renovação extraordinária** com aquelas duas exigências do Código do Trabalho. É que, para que não se julgue que somos “desmancha prazeres”, lembro que esta nova Lei nº3/2012, tem um artº5, que diz isto:

“Em tudo o que não se encontre previsto na presente lei, é aplicável subsidiariamente o disposto no Código do Trabalho”. Ora,

É esse mesmo Código que diz, em termos imperativos, --- “(...) deve conter” ---, na al.e), nº1, artº141, que este contrato deve:

“e) – indicar o termo estipulado e o respectivo motivo justificativo”

e vai logo esclarecendo, no nº3, desse artº141, que

“3- para efeitos da alínea e), nº1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feito com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado”.

repare, a repetição do que já tinha sido exigido no nº1, artº140, acima reproduzido.

Avançando: e se o Sr. Industrial se estiver marimbando para esta exigência, dupla e legal ? --- Pois, o nº1, als. a), b) e c), do artº147, tem a resposta:

"1- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) – em que a estipulação do termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) – celebrado for dos casos previstos nos nº1 (...) do artº140;
- c) – (...) em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo."

Portanto, esta nova Lei nº3/2012 veio, extraordinariamente, possibilitar a renovação, para além do até agora previsto. Mas, cuidado ! --- Não se deslumbre, pois o que o Estado quer é, no fim que o Sr. Industrial crie postos de trabalho **definitivos**, e por isso lhe concede esta benesse mas ... cheia de escolhos, como vai vendo !

Antes de entrar a apresentar a Lei nº3/2012, ainda outra chamada de **atenção** : como poderá vêr, o nº1, artº1, desta Lei estabelece um regime de renovação extraordinário, dos contratos a termo certo

"1- (...) que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 Junho 2013".

Ora, não se esqueça que o tal limite máximo não é sempre de 3 anos: é que, nos termos do nº1, artº148, Código, esse limite máximo é de

"a) – 18 (dezoito) meses, quando se tratar de pessoa á procura de primeiro emprego;

"b) – 2(dois) anos, nos demais casos previstos no nº4, do artº140".
portanto, tenha isto em consideração.

Por fim, esta nova Lei não vem legalizar contratos celebrados a termo que **não cumpram** todas as obrigações indicadas no Código Trabalho, nomeadamente, as indicadas no artº141, Código. E, não só ... veja também as indicadas no nº3, artº106, do mesmo Código.

No que refere á **LEI Nº3/2012**, desde logo se refere que a mesma entrou em vigor a 11 Janeiro 2012, ---artº6.

Depois, que o artº1, nº1, declara que os contratos de trabalho, a termo certo,

"1- (...) que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de Junho 2013".

podem ser renovados; mas, essa renovação é extraordinária, quer dizer, durante o período em que se aplica a Lei, **não se aplicam** os limites constantes do nº1, artº148, Código: limite de 3 renovações; duração máxima de 18,24 ou três anos.

Mas, perguntará: e essa renovação extraordinária como é possível, nos termos da nova Lei ?

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

- a) – essa renovação extraordinária só é possível por 2 (duas) vezes;
- b) – em relação aos contratos que, até 30 de Junho 2013, atinjam os limites máximos de duração, ou melhor, como diz o artº2, no nº1,

“1- (...), os contratos de trabalho a termo certo que, até 30 de Junho 2013, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no nº1, artº148, Código do Trabalho”.

Para acrescentar o nº2, artº2, que:

“2- A duração total das renovações não pode exceder 18 meses”

Mas, não ficam por aqui as condições. É que, os termos do nº3, desse artº2:

“3- A duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a 1/6 (um sexto) da duração máximo do contrato de trabalho a termo certo; ou da sua duração efectiva consoante a que for inferior”.

E por fim, a última condição, a qual consta do nº4, do referido artº2:

“4- sem prejuízo do disposto no número anterior, o limite de vigência do contrato de trabalho certo objecto de renovação extraordinária é de 31 Dezembro 2014”.

quer dizer, esta benesse de renovação extraordinária, destes contratos, dura apenas 2 anos. Portanto, ao aproveitar-se esta renovação, “extraordinária” já sabe que com antecedência que tudo termina a 31 Dezembro 2014.

E, todos estes limites, a serem excedidos, propositadamente ou por descuido, tem uma consequência, como diz o artº3:

“Converte-se em contrato de trabalho sem termo o contrato de trabalho a termo certo m que sejam excedidos os limites resultantes do disposto no artº2.”

que, como vimos, são vários: 2 renovações tão só; não pode exceder 18 meses; 31 Dezembro 2014.

Como se sabe, o artº344, nº2, CT, determina que, em relação aos contratos de trabalho a termo, se a declaração

“(…) de caducidade do contrato a termo certo decorre de declaração do empregador (...)”

o trabalhador tem direito a uma compensação,

"2- (...) correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente".

Ora, esta Lei nº3/2012, veio também regular, no artº4, a compensação a liquidar pelo empregador, --- **atenção**, mas apenas nos contratos a termo certo que sejam objecto de renovação extraordinária ---, com a seguinte compensação:

- "a) – Em relação ao período de vigência do contrato **até á primeira renovação extraordinária**, o montante da compensação é calculado de acordo com o regime jurídico aplicável a um contrato de trabalho a termo certo celebrado á data do início de vigência daquele contrato".
- b) – em relação ao período de vigência do contrato a **partir da primeira renovação extraordinária**, o montante da compensação é calculada de acordo com o regime aplicável a um contrato de trabalho a termo certo celebrado á data daquela renovação extraordinária.
- c) – A compensação a que o trabalhador tem direito resulta da soma dos montantes calculados nos termos das alíneas anteriores."

Repare: a violação do que acabamos de transcrever, que consta do artº4, constitui contra-ordenação "grave", ---nº2, artº4.

O penúltimo artigo, o 5º, consideramos muito importante e já o transcrevemos no início:

"Em tudo o que não se encontra previsto na presente lei, é aplicável subsidiariamente o disposto no Código do Trabalho".

pois, como dissemos é forçoso que o Empregador cumpra as exigências contidas no nº1, artº140, CT, que transcrevemos logo no início. Portanto,

tenha em atenção que não pode usar a renovação extraordinária só porque há uma Lei nº3/2012, que permite que o faça; e, resolveu usar essa faculdade. **Antes**, é necessário que essa prorrogação, --- como aliás qualquer outra, que agora já são permitidas ---, tenham fundamento, ou seja,

- que resulte da necessidade temporária da Empresa; aliada,
- a um período estritamente necessário á satisfação dessa necessidade.

Resumindo: quando enveredar por uma renovação extraordinária tenha todo o cuidado, --- como deve ter sempre que utiliza o contrato de trabalho a termo ... ---, não o faça de ânimo leve e só porque pode renovar extraordinariamente o contrato.

Janeiro 2012

Carlos F. Santos Cavaleiro