

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR:**

**Nº 10**

**ASSUNTO:** Contratos de Trabalho – Termo Resolutivo – **Nº2**  
Renovações extraordinárias

Sobre a nova Lei nº3/2012, de 10 Janeiro, que veio permitir nos contratos a termo, a “**renovação extraordinária**”, já produzimos a circular nº7. Depois, adaptamos ao novo regime às minutas, sobre CONTRATO A TERMO.

Como alertamos, esta nova Lei não é fácil. Tem, como em tudo o que respeita a contratos a termo, variadas “armadilhas”, em relação às quais o Sr. Industrial deve estar precavido.

Esta, que vamos apresentar, é mais uma e, na nossa opinião dará maus resultados, se não for tida em consideração.

Vejamos:

O nº1, do artº1, desta nova Lei nº3/2012, diz que:  
“1- A presente lei estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, (...) , que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de Junho de 2013”

Tudo bem: parece que não há duvidas: Contudo,

Repare agora, por favor, no que diz o nº5, do artº148, Código Trabalho (CT). Este artigo tem como titulo : “**Duração** de contrato de trabalho a termo”. Portanto, como refere “duração”, deve alertar-nos, ser tido em consideração na aplicação daquele nº1, artº1, Lei nº3/2012. Ora,

Diz o nº5, artº148, Código:

“5- **É incluída** no computo do limite referido na alínea c) do nº1, --- a duração do contrato a termo não pode exceder 3 anos; e, 2 outras situações ---, a duração de contratos de trabalho a termo **ou de trabalho temporário** cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, bem como de **contrato de prestação de serviço** para o mesmo objecto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns”.

Portanto, repare: se, com uma ETT (empresa de trabalho temporária) celebrou um contrato de utilização de trabalho temporário, --- veja artº175, CT ---, e lhe mandaram o Manuel, trabalhador que mostrou ser pessoas competente, que ao seu serviço esteve 12 meses. E, se

Depois, o veio a admitir, --- funda relação deste com a ETT ---, com um contrato a termo certo,

Repare, que tem de considerar esse tempo em que o trabalho que o Manuel prestou, na sua Empresa, o foi a coberto de um contrato e utilização de trabalho temporário. Ora,

Isto, --- que naturalmente pode ser esquecido pelo Sr. Industrial, que fixa a sua atenção em especial nos aspectos de mercado, fornecedores, clientes, financiamentos, etc ---, pode ter graves consequências.

No caso que demos a exemplo, pode acontecer que, obrigando o nº5, artº148 , CT, a contabilizar aqueles 12 meses de "utilização" desse Manuel com contrato temporário, isso faz toda a diferença no computo do tal "limite máximo " referido no nº1, artº2, da Lei nova, ou seja, que atinja o limite máximo de duração até 20 Junho 2013 !

Façamos contas: o tal Manuel,

- a) – foi admitido por si em Janeiro 2009, com contrato de utilização com uma ETT, pelo período de 12 meses: portanto, Janeiro a Dezembro 2009;
- b) – logo em Janeiro 2010 celebrou directamente com a sua Empresa m contrato de trabalho a termo por 12 meses: portanto, Janeiro a Dezembro 2010;
- c) – renovou este contrato por mais 12 meses, 1ª renovação. Portanto, Janeiro a Dezembro 2011; e,
- d) –renovou este contrato por mais 12 meses, 2ª renovação. Portanto, Janeiro a Dezembro 2012. Sendo assim,

Como é, este contrato não atinge a duração máxima até 30 Junho 2013, como refere o nº1, artº1, Lei nº3/2012. Logo, pode aplicar o regime da renovação extraordinária.

Este contrato, porque obrigatoriamente, se tem de contar com o contrato temporário, inicial, fazia 3 anos a 31 Dezembro 2012: contrato inicial (contrato temporário) e 3 renovações, não excedendo 3 anos.

Mas, vejamos agora outra situação: a admissão, via contrato temporário, foi feita a 1 Janeiro 2010, pelo prazo de 12 meses; Portanto, de 1 Janeiro a 31 Dezembro 2010. Passou a contratado, directo, a termo resolutivo, pela sua Empresa a 1 Janeiro 2011, e com renovações. Aqui, a situação é diferente, o contrato só termina a 31 Dezembro 2013 ! É que,

- a) – contrato inicial (contrato temporário): 1 Janeiro a 31Dezembro 2010;
- b) – 1ª renovação: 1 Janeiro a 31 Dezembro 2011 (por 12 meses);
- c) – 2ª renovação: 1 Janeiro a 31 Dezembro 2012 (por 12 meses); e,
- d) – 3ª renovação: 1 Janeiro a 31 Dezembro 2013 (por 12 meses); portanto,

Excedeu a data limite de 30 Junho 2013. Já não podia utilizar a renovação extraordinária !

Solução: não pode ficar-se nas renovações automáticas. Terá de gerir os períodos de renovação, de forma a que, o último caia ates de 30 Junho 2013, para poder usar as renovações extraordinárias; 2 no máximo; pelo período máximo de 18 meses, não excedendo a data de 31 Dezembro 2014.

Janeiro 2012

Carla F. Santos