

CARLOS F. SANTOS CARVALHO  
ADVOGADO

**CIRCULAR:**

**Nº104/2012**

**ASSUNTO:** Ainda, e sempre, os Contratos de Trabalho a Termo Certo ...

Reiteradamente, temos chamado a atenção para os perigos e consequências que podem resultar da celebração de um contrato a TERMO CERTO. Aparecem questões, com base na sua celebração, que não lembram ao diabo, como é vulgar dizer. Vejamos esta situação:

Nos termos da al.b), nº4, artº140, Código Trabalho (CT), pode-se celebrar um contrato a termo certo, no caso:

“b)- Contratação de trabalhador á procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de politica de emprego.”

e, não se esqueça, neste caso o contrato só pode durar, no máximo, 2 anos, --  
- al.b), nº1, artº148, CT. Ora,

Existe um Acórdão do S.T.J., que se teve de pronunciar neste caso: uma Empresa contratou um trabalhador, **que estava na situação de desempregado de longa duração**, --- registado num Centro e há mais de 1 ano ---, por meio de um contrato a termo. Na perspectiva de findar o contrato e precisando ainda do Trabalhador, fez uma renovação do contrato por mais um ano, automático. Tendo feito a caducidade do contrato ao fim desta renovação, veio o trabalhador para Tribunal, invocando ter sido despedido ilicitamente, pois já era efectivo. Motivo: não havia fundamento para a renovação do contrato, pois,

Como ele já tinha estado a trabalhar durante um ano, ao seu serviço, o fundamento: “situação de desemprego de longa duração”, já não tinha cabimento ! --- Não havia fundamento válido para a renovação ! E, o “motivo justificativo”, elemento essencial deste tipo de contrato, já não existia ...

Inegável: tem lógica e a “bota” é difícil de descalçar. Claro, é um argumento capcioso, ardiloso, que se pode combater nestes termos: pois, mas a Empresa contratou tendo em vista por um período estritamente necessário; e, para satisfazer essa necessidade concreta, pelo que deu cumprimento ao nº1, do artº140, CT. Mas, a situação prolongou-se e daí a necessidade de renovar o contrato. A Empresa não tinha possibilidade, ao contratar inicialmente, de prever o prolongamento no tempo dessa necessidade. Por outro lado,

O Legislador já protege o trabalhador, nesta situação de “desempregado de longa duração”, com o encerramento do período máximo de duração do contrato a termo, dos 3 anos normais, para apenas 2 anos, nos

termos da já referida al.b), nº1, artº148, CT. Ora, a Empresa não excedeu essas 2 anos. Mas,

Atenção, aqui entra um outro factor, muitas vezes esquecido: a Empresa terá de provar ainda que estava de boa fé, ao contratar; que não visou "servir-se" de um trabalhador descartável (porque a termo ...) ■ utilizar um período de experiência de 2 anos, etc.. Este factor, a "boa fé", consta do artº102, CT, e estará presente, obrigatoriamente sempre que se contrata um trabalhador.

Neste caso prático, que apresentamos, se tivesse sido celebrado novo contrato, indicava-se como "fundamentação" o verdadeiro motivo da renovação; já não se referia a contratação de desempregado de longa duração; e, assim, não se dava azo àquela situação e pretexto que, com certa lógica, o trabalhador veio invocar.

Como sempre se considerou, o campo de contratação a termo, é um campo minado, onde os obstáculos surgem a cada passo. Daí,

Todo o cuidado é pouco, quando contrata a termo certo. E, ainda mais nas actuais circunstâncias, em que o "emprego" é um bem muito escasso.

Dezembro 2012

Carlu F. Santos Pereira