

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº84/2014

ASSUNTO: "Conversão" do contrato a termo em contrato sem termo.

É da Lei, concretamente do Código do Trabalho (CT), do nº2, artº147, que um contrato de trabalho a termo,

"2- Converte-se um contrato de trabalho sem termo:"

nas três situações aí indicadas. A mais vulgar de acontecer é a indicada na al.b), desse nº2:

"b) – Aquele (contrato) em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte (artº148)".

ou seja, como certamente sabe muito bem:

- 18 meses; 2 anos; ou 3 anos, conforme as circunstâncias; ou,
- 3 (três) renovações, --- salvo, hoje, as renovações extraordinárias.

Ora, em primeiro lugar: o que é isso de "conversão", no campo jurídica? --- Como ensinava o Prof. Pires de Lima, a conversão dá-se ,

"Quando o acto ou negócio jurídico não se mantém, dá lugar a outro. O acto inicial desaparece por ser nulo, substituindo-se por outro cuja finalidade seja, na medida do possível, a do inicial ou desaparecido".

O exemplo mais simples: o contrato a termo vai prefazer 3 anos; não há renovação extraordinária; logo, converte-se num contrato sem termo, definitivo. Mas,

Como se sabe, o contrato a termo tem de ser celebrado, obrigatoriamente, por escrito, ---nº1, artº141, CT. Convertido o contrato, --- de a termo para definitivo ---, é legítimo que se interogue: como é,

- ❖ as clausulas principais do contrato a termo continuam a vigorar ?
- ❖ o trabalhador fica sem qualquer contrato ? --- Está "definitivo", e basta ?
- ❖ vamos ter de celebra um contrato definitivo ? --- É obrigatório ?--- O clausula será obrigatoriamente o mesmo ?

A resposta correcta está na 3ª hipótese, apresentada. Desde logo, porque: se é certo que a celebração de um contrato, escrito, de trabalho, por tempo indeterminado, não é obrigatório, já o será a

"**INFORMAÇÃO**", obrigatoriamente por escrito, das "... aspectos relevantes do contrato de trabalho", --- veja, nº1, artº106; nº1, artº107, CT. Ora, a nova posição do trabalhador (vínculo definitivo), pode não coincidir necessariamente com a posição anterior quando o vínculo era precário. Por exemplo,

Pode a empregadora alterar a categoria profissional do trabalhador e as funções correspondentes que este vai passar a desempenhar. Portanto, se (incompreensivelmente) não quer celebrar um contrato de trabalho, definitivo, vai **obrigatoriamente** ter de entregar a "INFORMAÇÃO" escrita: o que vai dar ao mesmo, como se pode vêr pelas 11 alíneas do, nº3, artº106 !

Mas, e aqui reside o verdadeiro problema: o clausulado no novo contrato (definitivo) ou a "INFORMAÇÃO" **terá de ser o mesmo** que constava do contrato a termo ? --- Não. Mas, cuidado:

Sobre o assunto não encontramos jurisprudência interna (acórdão). Mas existe um ACORDÃO do TRIBUNAL DE JUSTIÇA (CEE) de 8 Março 2012, dito, Acórdão HUET, que resolve o problema. Antes, um pequeno esclarecimento:

- existe uma Directiva nº1999/70/CE, do Conselho, datado de 28 Julho 1999, que contém em anexo um "Acordo-Quadro", relativo a contratos de trabalho a termo. Neste Acordo-Quadro há um artigo 5, que o Tribunal Judicial declarou que deve ter a seguinte interpretação:

"Um Estado-Membro que prevê na sua regulamentação nacional a conversão de um contrato a termo num contrato sem termo, quando os contratos de trabalho a termo tenham atingido uma certa duração, **não é obrigado a impor**, no contrato sem termo, que as clausulas principais que figuravam no contrato precedente sejam retomadas sem alterações.

Todavia, a fim de não pôr em causa os objectivos prosseguidos pela Directiva e o seu efeito útil, esse Estado-Membro deve velar por que a conversão dos contratos a termo num contrato de trabalho, sem termo, não seja acompanhada de alterações substanciais das cláusulas do contrato precedente, num sentido globalmente desfavorável á pessoa interessada sempre que o objecto da missão desta e a natureza das suas funções permaneçam inalteradas."

O acima apresentado está em termos claros. Assim, como se vê, é possível elaborar um texto novo; para o novo contrato (contrato de trabalho definitivo). Necessário é que,...

A manter-se inalterada a posição do trabalhador, não se entre a "inventar" clausulado que não tem correspondência com a realidade.