

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

MÊS Outubro

Circular: 93^a

Assunto: A "compensação" pela cessação do contrato a termo.

Vezes sem conta temos alertado para o seguinte: o contrato de trabalho a termo é **um contrato dispendioso, caro**. Não esquecendo que é, além disso, **um contrato perigoso**, pelas exigências que faz, --- veja, al. e), n.º 3, art.º 106; n.º 2, art.º 131; n.º 1, art.º 141, todos do Código Trabalho, e isto no aspecto formal; e, as condições que impõe, ao Empregador, nomeadamente no n.º 1 e n.º 2, art.º 140; art.º 143; art.º 145; art.º 148, todo do mesmo Código. Ora,

Por aqui já se vê que a regulamentação do "contrato a termo" deve ser conhecida e cumprida pelos Empregadores. O que, infelizmente, nem sempre acontece. Ora, uma das "obrigações" a cumprir, por quem contrata a termo, certo ou incerto, consta do n.º 2, do art.º 344, Código Trabalho:

" 2 – Em caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a **compensação (...)**" e, para os contratos a termo incerto, a mesma obrigação, aqui imposta pelo n.º 4, do art.º 345, CT.

A razão de ser desta "**compensação legal**", --- assim designada por que "opera, automaticamente, desde que se verifiquem os requisitos respectivos nos termos do direito" ---, pode-se resumir ao seguinte:

- primeiro, compensar o trabalhador pela situação de precaridade contratual em que se encontrou, dito, conceder-lhe um "suplemento de tutela";
- segundo, destinar-se tal compensação, que vai onerar e muito esta modalidade de contratação, a desincentivar a contratação a prazo.

Não obstante, aos Empregadores não resta outra solução (para o vulgar das admissões) senão o recurso ao contrato a termo, --- ainda mais, dado que a contratação a recibo verde se tornou muito difícil, logo, perigoso. Segundo estatísticas desactualizadas, a contratação a termo, em Portugal, andar­á entre os 22 e os 25%, do emprego por contra de outrem.

Ora, **acontece com frequência** que o trabalhador, ao alcançar um emprego, mesmo a título precário (a termo), após um período inicial de assiduidade e empenho, vai para a "baixa"; começa a ter uma má assiduidade ao trabalho (faltas sistemáticas, justificadas ou não); ou seja, a suspensão do contrato em curso, por um motivo previsto na Lei. Numa palavra, o trabalhador deixa de prestar "efectivamente serviço"; mas, o contrato continua a correr.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Daí, os Empregadores interrogam-se: caducado o contrato, vou liquidar a "compensação" pela totalidade dos meses que "durou" o contrato; ou apenas pelo período em que efectivamente foi prestado "serviço"?

Por exemplo: celebra um contrato com o trabalhador, contrato a termo; por seis (6) meses; mas, após ter dado um mês de trabalho, o trabalhador é chamado para efectuar aquela operação e uma hérnia discal, que estava à espera há meses. E, nunca mais aparece ao trabalho, --- suspensão do contrato, por motivo de saúde (impedimento de longa duração) ---, acabando o Empregador por lhe comunicar a caducidade do contrato por termos legais. Daí,

A pergunta: o Empregador vai "compensar" em função do período, efectivo, de serviço (um mês); ou, pela duração total do contrato (seis meses)?

Era opinião corrente que o Empregador vai ter de "compensar" pelo período do contrato a termo. E, a jurisprudência ia no mesmo sentido. Ora,

Já no corrente ano, saiu um Acórdão da Relação de Lisboa, de 17 Junho 2015, que, na parte que agora interessa, decidir:

" II – Para cálculo da compensação **é irrelevante** a suspensão do contrato a termo, devendo ter-se em consideração todo o período, e não meramente o tempo em que o trabalhador prestou efectivamente serviço, desde logo, porque a antiguidade não pressupõe "a efectiva prestação do trabalho", nos termos do disposto no art.º 295, n.º 1, do Código Trabalho."

aliás, o n.º 2, art.º 344, CT, refere: "... **por cada mês de duração do contrato**". Pelo que, estar o contratado a termo em efectividade de serviço, ou não, é indiferente para esta questão, da compensação.

Por fim: não esqueça, não liquidar a compensação sujeita-o a uma **contra-ordenação grave**, cuja coima é elevada, --- n.º 5, art.º 345; n.º 5, art.º 346, ambos CT. Além de que vai ter de a pagar, e com juros.

