CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: Outubro **CIRCULAR N.º 83/2016**

ASSUNTO: CONTRATOS A TERMO – O n.º 1, art.º 149, Código Trabalho.

Vamos "relatar-lhe", --- o emprego do termo é propositado: pode ser que assim, cheirando a futebol, algumas pessoas se interessem pelo que vamos relatar... ---, um problema sobre **CONTRATOS A TERMO**,

Que sendo o processo mais utilizado (de longe) para admitir trabalhadores é muito, muito, **perigoso**; logo, deve merecer a nossa atenção constante. Assim,

Consta do n.º 1, art.º 149, Código Trabalho (CT):

" 1 – As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação".

o que não será a situação normal, pelo que a pergunta: e isso tem consequências? --- **TEM** consequências. Dois tipos de consequências:

— uma não polémica: a não obrigação de comunicação da sua não renovação;

— a outra, polémica: nesse caso, não é obrigatório o empregador "compensar" o período que durou o contrato.

Como se vê, estamos em terreno movediço: o direito é terreno perigoso, --- não fosse ele aplicado por homens... ---, e a qualquer momento podem aparecer areias movediças!... Daí,

A - A **primeira afirmação**, --- não obrigação de comunicação da sua não renovação ---, resulta de doutos Acordãos que podemos classificar pela sua constância nesse sentido, proferidos por Tribunais Superiores:

— Acordão Relação do Porto, 22 Março 2004:

" II – Tal comunicação (de não renovar o contrato) **não é necessária** se no contrato tiver sido expressamente consignado que o mesmo não seria renovado".

— Acordão Relação de Lisboa, 5 Maio 1999:

" III – É válida a cláusula constante do contrato, segundo a qual a caducidade operaria automaticamente com a verificação do termo do contrato".

— Acordão Relação de Lisboa, 5 Julho 1995:

" II – É legal a cláusula inserta num contrato de trabalho a termo certo na qual se declare que fica expressa a vontade de o não renovar, pelo que o mesmo (contrato) será automaticamente rescindido a partir da data do seu termo".

III – Neste caso não há necessidade da comunicação a que se refere o n.º 1, do art.º 46, do Dec.-Lei n.º 64-A/89" --- hoje, n.º 1, art.º 344, CT..

— Acordão Relação de Évora, 11 Maio 2010:

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

" 1 – É válida a cláusula inserta no contrato de trabalho a termo certo, nos termos da qual o contrato cessará no termo estipulado sem necessidade de qualquer comunicação prévia da entidade patronal".

e, ainda poderíamos invocar um outro de 2009, mas vamos ficar por aqui. Ora,

Como se sabe, o que estamos a tratar é o seguinte: o **n.º 1**, **art.º 344**, Código Trabalho, determina que:

" 1 – O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, (...), desde que o empregador (...) comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, (...) 15 dias antes de o prazo expirar". Logo,

O que documentamos com Acordãos, e referente ao n.º 1, art.º 149, CT, seria **uma excepção** a esta ordem, contida no n.º 1, art.º 344.

B - Agora, vamos ver **a segunda afirmação**, que dissemos ser polémica: nesse caso, não seria necessário o empregador compensar o trabalhador pelo período que durou o contrato a termo. É que,

Como se sabe, nos termos do n.º 2, art.º 344, CT,

" 2 – No caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador (...), o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366".

Ora, cavalgando aquela excepção que descrevemos em **A**, houve quem viesse logo a descobrir, --- também no caso de contratos a termo em que existisse cláusula em que se afastava no mesmo a sua renovação ---, que também **estava afastada** aquela obrigação de... compensar o trabalhador nos termos descritos no n.º 2, art.º 344, CT!

NOTA: tenha em atenção que a actual redacção do n.º 2, art.º 344, CT, resulta da 5.ª Alteração ao Código Trabalho, feita pela Lei n.º 69/2013, de 30 Agosto. O que entrou em vigor a 1 Outubro 2013. Até ali, e durante muitos anos, a compensação era: 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, conforme a duração não exceda ou seja superior a 6 meses, respectivamente. Voltando ao assunto,

Assim, naquele sentido, por exemplo, o n.º 2, do Acordão da Relação de Évora, de 11 Maio 2010, vem dizer:

" 2 – Ocorrendo a cláusula do contrato no termo estipulado, na sequência daquela cláusula contratual, mutuamente acordada, --- portanto, a cessação do contrato, automática, no prazo estipulado ---, não assiste ao trabalhador o direito à compensação a que alude o art.º 388, n.º 2, do Código Trabalho".

— agora, Código 2009, n.º 2, art.º 344.

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

E não só neste Acordão, mas também no Acordão da Relação de Lisboa, de 22 Abril 2009:

" II – Na outorga de um contrato trabalho a termo certo, tendo-se estipulado (...) que o mesmo era celebrado por um período de três meses, eventualmente, renovável por um único e igual período de tempo, a cessação do mesmo, após esta renovação, não decorrente de qualquer declaração nesse sentido emitida pela entidade empregadora, mas por simples verificação do decurso do prazo, **não confere ao trabalhador o direito a compensação por caducidade**".

Havia muita gente que não concordava com esta jurisprudência, --- e nós também não. Desde logo, porque o n.º 2, art.º 344, CT, não distinguia as situações: e, é brocardo antigo, quando a Lei não distingue, nós não devemos distinguir. Depois, porque está em causa o princípio da igualdade, que a aceitar-se aquela corrente de jurisprudência, passaria a estar violado. Ora,

Se dúvidas houvesse, --- e não nos admirava que elas viessem a persistir, pois está em causa dinheiro... ---, o certo é que,

O **TRIBUNAL DE JUSTIÇA**, da União Europeia, com um Acordão de 14 Setembro 2016, logo, recente, decidiu que,

Estabelecendo o n.º 1, art.º 4, da **DIRECTIVA 1999/70/CE**, do Conselho de U.E., 28 Junho 1999, in Jornal O.C.E., de 10/7/1999, L-175/43, que

" 1 – No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferente".

Logo, se uma legislação laboral de um País da CE tiver lei escrita a recusar aquele direito à compensação, um contrato a termo; só porque neste se prevê o seu termo e se afasta qualquer prorrogação,

Esse artigo da Lei não será válido. Ora, salvo melhor opinião, não existe no Código Trabalho/português, disposição a afrontar o n.º 1, art.º 4, da Directiva 1999/70/CE. É um falso problema. O que consta do n.º 1, art.º 149, CT; ou, do n.º 2, art.º 344, CT, em ambos, nada diz, --- nem podia dizer, na n/ opinião ---, que contrarie este princípio: qualquer contrato a termo certo, caducando por iniciativa da empregadora, obriga ao pagamento da "compensação" legal, prevista no n.º 2, art.º 344, Código Trabalho. Aliás,

Aos dois argumentos alinhados antes, seja-nos permitido alinhar mais este, a favor do Acordão do Supremo Tribunal:

— um dos objectivos do tal "Acordo-quadro", relativo aos contratos a termo, e que consta do art.º 1 é:

" O objectivo do presente acordo-quadro consiste em:

a) – Melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo **garantindo a aplicação do princípio da não discriminação**".

e, vide ainda o item 19, dos "considerandos" na Directiva.

Esta é a nossa opinião.

Pedimos a melhor atenção para o acima apresentado.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt