

**Ano 2022**

**Circular nº53-C/2022**

**MODELOS**

---

**Assunto:** NOVOS modelos de contratos, de índole laboral.  
Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Certo – Renovação pelo mesmo período do Contrato Inicial;  
Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo – TERMO INCERTO.

---

Continuando a rever os MODELOS, de contratos de trabalho, a Termo Resolutivo, apresentamos agora os modelos de

- Contrato de Trabalho, a Termo Resolutivo, Certo – **Pelo mesmo período.**
- Contrato de Trabalho, a Termo Resolutivo, **Incerto.**

Como se sabe, em princípio o Contrato a Termo, certo, pode ter 3 (três) renovações, cumprindo as restantes exigências legais. Como o prazo máximo de um contrato a termo certo é de 2 anos, se o Contrato inicial for por 2 anos, naturalmente, não pode ser renovado.

Não aconselhamos, --- salvo absoluta confiança no trabalhador contratado, e por vários motivos ---, a contratação a termo por tão longo período.

Já tratamos a da renovação por “Período diferente”. Agora, vamos tratar:

**1 - RENOVAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO – POR IGUAL PERÍODO**

A - Trata esta matéria o art.º 149, Código do Trabalho.

B - Dois (2) princípios são de reter:

a) - o constante do n.º 2, desse art.º 149, que diz:

1 - Na ausência de estipulação das partes (o contrato não fica sujeito a renovação), e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes

o que é conhecido como “renovação automática”. Ou seja, se as partes nada disserem ou fizerem, o contrato renova-se pelo período inicial.

b) - O n.º 3, deste art.º 149, condiciona os termos da renovação por período diferente, à verificação: “da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma”. Logo,

c) - Para a renovação, por igual período, o Código **não impõe** qualquer formalidade, novo contrato. Ora,

d) - Considerarei sempre que não se deve proceder assim: não fazer novo contrato. Pelo menos a “fundamentação” foi lançada no contrato inicial para esse contrato.

e) - Havendo renovação, não quer dizer que a fundamentação se mantenha, nos mesmos termos. Logo, pode também aqui estar em causa,

“(…) a sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração”

C - Daí, fornecer o Modelo para este tipo de Contrato. Naturalmente, se resolver não o fazer, tudo bem; mas creia que é útil fazer sempre o Contrato, quanto mais não seja para lhe chamar a atenção quando termina a renovação.

## **2 - CONTRATO DE TRABALHO, A TERMO RESOLUTIVO, INCERTO**

É uma modalidade dos contratos a termo que tem perdido relevância. Hoje, a sua regulamentação está misturada com a regulamentação do contrato a termo certo, de que destacamos:

— o n.º 3, art.º 140, Código Trabalho – que vem dizer que só se pode celebrar contratos a termo incerto nas situações referidas nas alíneas a) a e); ou, de e) a h) do número anterior. Ou seja, só fica de fora, a alínea d), que diz

“ d) – Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado”.

Lembro, novamente, que estes fundamentos, alíneas a) a h), do n.º 2, art.º 140, CT, são meramente exemplificativos.

— a alínea c), do n.º 2, do art.º 147, Código Trabalho – aqui, é manifesto o seu interesse, porquanto temos que:

“ 2 – Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

...

c) – o celebrado a termo incerto quando o trabalhador permaneça em actividade após a data da caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo”.

— por fim, o n.º 5, do art.º 148, Código Trabalho – que diz:

“ 5 – A duração do contrato a termo incerto não pode ser superior a 4 (quatro) anos”.

Redacção dada pela Lei n.º 93/2019 (15.ª Alteração ao CT).

Na celebração dos contratos a “termo incerto” deve-se ter especial atenção a fundamentação; e, não perder de vista a data do seu termo. É que, como rege o art.º 345, n.º 1, CT, do contrato a termo incerto, o Empregador deve comunicar

“ 1.º (...) a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7(sete); 30(trinta) ou 60(sessenta) dias conforme o contrato tenha durado até 6 meses; de 6 meses a 2 anos; ou, por período superior”.

Veja este artigo 345, CT, com outra regulamentação respeitante a este tipo de contrato, a termo incerto.

Juntam-se 2 minutas.

**INSTRUÇÕES**

- Para renovação de Contratos a Termo Resolutivo Certo –
- PERÍODO DIFERENTE –

- 1 - Continua a ser possível efectuar 3 (três) renovações, --- n.º 4, art.º 149, CT.
- 2 - O contrato inicial, e suas renovações, não podem exceder os 2 anos, --- n.º 1, art.º 148, CT.
- 3 - As renovações, tal como o contrato de trabalho, a Termo/INICIAL, só pode ser celebrado:
  - para a satisfação de necessidades temporárias da Empresa;
  - objectivamente definidas pela entidade empregadora (Empresa); e,
  - pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
- 4 - NUNCA utilize o contrato a termo para prolongar o período de experiência.
- 5 - As “Renovações” podem fundamentar-se nas situações que, a título meramente exemplificativo, são apresentadas nas 8 alíneas, do n.º 2, do art.º 140, CT; e, quaisquer outros que sejam aceitáveis.
- 6 - Nunca invoque, transcrevendo, para “FUNDAMENTAÇÃO” só alguma das alíneas do n.º 2, do art.º 140, CT. Elas estão ali para sua orientação, como exemplo.
- 7 - Na “RENOVAÇÃO” dos contratos a TERMO CERTO, --- e desde que as partes acordaram e fizeram constar a sua não renovação ---, pode ser feita:
  - pelo mesmo período; ou,
  - por período diferente. Hoje, e desde a alteração ao n.º 4, do art.º 149, CT, pela Lei n.º 93/2019, de 4 Setembro, pelo que,
  - a duração total das renovações “...não pode exceder a do período inicial daquele”.
- 8 - Exemplos: e nunca perdendo de vista que a duração máxima é de 2 anos; e que, as renovações não podem exceder a do período do contrato inicial:
  - Contrato inicial de 12 meses: pode-se fazer uma só renovação de 12 meses; ou, 3 renovações de 4 meses = 12 meses. Ou, qualquer outra variação de prazos, desde que se respeite as 2 condições indicadas.
  - Contrato inicial de 6 meses: só pode fazer-se uma renovação, máximo, 6 meses; ou, 3 renovações de 2 meses = 6 meses. Ou, qualquer outro esquema, --- por ex., 1 de 2 meses; 1 de 3 meses; mais uma de 1 mês.
- 9 - O essencial é que: não se excede os 2 anos; que as renovações não podem exceder o período inicial do Contrato; que não se pode fazer mais de 3 renovações.

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- 10 - Tenha cuidado em “fundamentar” a renovação. O motivo pode ser o inicial, cuja execução não se esgotou. Mas, é isso que se tem de apresentar, por escrito.
- 11 - Terá de entregar ao Trabalhador, dentro dos 7 dias após o início da prorrogação, o contrato escrito da prorrogação.
- 12 - Naturalmente, que a cláusula sobre o período de experiência não tem aqui cabimento.
- 13 - Não esquecer as assinaturas a final, --- c/ carimbo a óleos da Empresa ---; e, as rúbricas nas restantes folhas.
- 14 - Não esqueça: os contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, não são das boas graças dos sindicatos e do Governo, porquanto:
  - a) - Para os sindicatos, os contratados a termo ignoram a filiação, quer por motivos económicos; quer por inutilidade da acção dos sindicatos em relação aos seus problemas;
  - b) - Para o Governo: interessando em apresentar números baixos de desemprego, em Bruxelas, não lhe interessa a vinculação precária, como acontece com os contratados a termo: e, a qualquer momento vão engordar a lista dos desempregados. Portanto,
- 15 - Cuidado ao celebrar as “RENOVAÇÕES” dos Contratos a Termo.
- 16 - No caso de dúvida, é favor apresentar a mesma.

