

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº87/2011

ASSUNTO : Contrato de Trabalho a Termo Certo – Proposta de Lei nº25/XII
Regime de renovação extraordinária

Desde logo, repare: vamos dar conhecimento da Proposta de Lei nº25/XII, do Governo. Não é uma Lei; **não está em vigor**. Mas,

Pode ser-lhe útil para gerir para o futuro o seu quadro de Pessoal. Daí, esta informação. A Proposta está em discussão pública, entre outros, para as associações sindicais e associações patronais.

Em síntese, a proposta do Governo é a seguinte:

- A-** Os contratos de trabalho a termo certo, correctamente celebrados antes da entrada em vigor da Lei que vier a ser aprovada, e que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 Junho 2013, podem ser renovados extraordinariamente.
- B-** Esses contratos vão poder ser renovados por **2 (duas) vezes**;
- C-** A duração total das renovações não pode exceder **18 (dezoito) meses**;
- D-** Logo, os contratos a termo certo celebrados depois da entrada em vigor da nova Lei (se for aprovada, clara), já não usufruem desta renovação extraordinária.
- E-** Esta renovação extraordinária **não** se aplica aos contratos de trabalho, a termo incerto. Como se sabe, esses podem vigorar até 6 (seis) anos, --- nº4, artº148, Código Trabalho:
- F-** Como se sabe, cessado o contrato de trabalho a termo certo, por iniciativa do empregador, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 2 ou 3 dias de retribuição base por cada mês de duração do contrato, --- nº2, artº344, Código Trabalho. Ora,
- G-** Com esta prorrogação, que a nova Lei irá tornar possível, a compensação tem uma alteração. É que,
- H-** Em relação ao período de vigência até á renovação extraordinária, a compensação continua a calcular-se nos termos do artº344, CT, acima referido. Mas,
- I-** Em relação ao período de vigência do contrato após a renovação extraordinária a compensação já é calculada de acordo com a Lei nº53/2011, ou seja, 20 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade. E,

J- A compensação será a soma dos montantes calculados nas duas situações atrás indicadas.

L- O valor da retribuição base e diuturnidades é o resultado da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades. Ou seja, se fizer as contas,

M- O que vai dar 1,67 Euros por cada mês de trabalho.

N- Em caso da fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente. E por fim,

O- a possível violação; desta possível regulamentação da renovação extraordinária, irá possivelmente constituir contra-ordenação grave, o que representa a possível aplicação de coima elevada.

E, como se prevê aplicar, a título subsidiário, lembro que continua obrigado, nos termos do nº1, artº140, Código, a só lançar mão do contrato de trabalho, a termo certo, para:

- ➡ satisfação da necessidade temporária da empresa; e,
- ➡ pelo período estritamente necessário á satisfação dessa necessidade.

Mais, não se esqueça também que na possíveis renovações extraordinárias terá de, além do mais, obrigatoriamente, preencher, estes dois elementos importantíssimos:

- * indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- * data da celebração do contrato e da respectiva cessação.

Lembro, pela centésima vez, que a celebração do contrato a termo certo é um acto de imprescindível ponderação, pelas "armadilhas" que estão montadas no Código para apanhar os que se aventuram de ânimo leve a celebrar os mesmos. Não obstante,

Vá em frente, devidamente esclarecido por quem saiba como lidar com essas situações, e crie postos de trabalho. É que,

Como se diz na "Exposição de Motivos", desta Proposta de Lei nº25/XII,

"(...) no segundo trimestre deste ano, a taxa de desemprego (em Portugal) ascendeu a 12,1%, estando no desemprego 675.000 pessoas" !

Criar emprego é um imperativo, pois o desempregado não consome, além do essencial. Logo, só fazendo o dinheiro circular, empregando, é que também irá conseguir vender o que produz, ou seja, manter o seu próprio posto de trabalho, Senhor Industrial.

Outubro 2011

