

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº45/2013

ASSUNTO: Ainda, e sempre, o contrato de trabalho a TERMO
Fundamentação – Duração.

Como se sabe, o contrato de trabalho a termo certo, pode "durar" por período variável. Assim,

- o prazo normal serão os 3 anos, máximo. Mas,
- se celebrado com trabalhador á procura de 1º emprego; ou, desempregado de longa duração, o máximo de duração são os 18 meses. Não esqueça;
- e, se o motivo foi o lançamento de nova actividade; início de laboração, então o prazo de duração máximo é de 24 meses.

Mas, e aqui o ponto importante, no que refere a "mínimos", os contratos a termo certo também podem distinguir-se em três espécies, digamos:

- ❖ os que vão durar meşmos de 6 meses, --- vêr nº2, artº148, CT;
- ❖ os que vão durar mais de 6 meses, até aos máximos acima indicados, --- nº1, artº148, CT; e,
- ❖ os contratos de muita curta duração, não superior a 15 dias, --- actividade agrícola e eventos turísticos ---, que não vamos tratar, pois não terão interesse para a generalidade das empresas, ---nº1 e nº2, artº142, CT.

Ora, pode-se pôr o problema: poderá uma Empresa celebrar um contrato a termo, por ex., por 8 meses e, depois concluir que afinal o prazo fixado, certo, era inferior ao necessário para satisfazer a necessidade invocada, na fundamentação ? --- E,

Daí, a necessidade de "renovar" o contrato de trabalho a termo. Aliás, como se sabe, o contrato de trabalho a termo pode ser renovado, no máximo, por 3 vezes, --- não tratamos aqui da renovação extraordinária, regulada na Lei nº3/2012, 10 Janeiro, que aliás apenas prevê a solução até ao próximo dia 30 Junho 2013.

O problema posto está tratado num Acordão do Supremo Tribunal Justiça, de 13 Janeiro 2010. Este Acordão é muito importante, --- ou não tratasse ele deste assunto, contratos de trabalho a termo, sem os quais as empresas, ontem e hoje, não podem viver. Assim,

Este Acordão decidiu:

"É possível celebrar contratos a termo inferior ao necessário para a satisfação da necessidade temporária invocada como sua justificação (fundamentação)".

A argumentação invocada, para decidir nestes termos, é fundamentalmente a seguinte:

- a) – o Código limita-se a impor uma duração máxima do contrato, como se viu, três anos; um ano e meio; dois anos, conforme a situação;
- b) – em lado algum o Código proíbe que se fique aquém desses limites;
- c) – não haverá qualquer razão válida para proibir a empregadora de contratar por prazo inferior á da necessidade, no momento; a qual se pode alterar durante a execução do contrato.

Mas, atenção: a situação já é diferente no caso de se estipular um prazo de duração do contrato inferior a 6 meses. Aqui, deverá ter em atenção o que consta dos nº2 e nº3, do artº148, Código. Assim,

Pode celebrar um contrato por prazo inferior a 6 meses, tendo apenas como fundamento os exemplos contidos nas als. a) a g), --- fica de fora a al.h), do nº2, artº140, CT. Mas,

A segunda condição consta desse nº2:

"2- (...), não podendo a duração ser inferior á prevista para a tarefa ou serviço a realizar".

quer dizer, se contrata um trabalhador para realizar uma tarefa concreta e o contrato termina antes da tarefa (serviço) estar realizado, e faz caducar (termina) o contrato, então está sujeito á sanção indicada no nº3, do artº148, que é:

"3- (...) o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses (...)"

Portanto, vai ter de liquidar o tempo restante, até aos 6 meses, --- retribuição, partes proporcionais de férias e subsídios; e, compensação (3 dias/mês). A "sanção" fundamenta-se na tutela da estabilidade pessoal do trabalhador.

Claro, nada obsta, e é conveniente que nesses casos a empregadora renova o contrato, escapando assim àquela "sanção". Com a renovação, deve ultrapassar os 6 meses.

Não esqueça, portanto, desta situação especial, que resulta da celebração de contratos a termo, por período inferior a 6 meses. É necessário adequa-lo bem ao serviço ou tarefa em causa.

April 2013

Carlos F. Santos