



LABORAL

A Oeste... nada de novo



Magda Sousa Gomes
Advogada responsável do departamento de Laboral da Sérvulo

Mereceu destaque a decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) que se pronunciou sobre a legalidade das sucessivas renovações que o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma enfermeira e o hospital universitário de Madrid durante o período compreendido entre 5 de fevereiro de 2009 e 31 de março de 2013, no sentido de entender que as mesmas não tinham por objeto responder a necessidades extraordinárias dos serviços de saúde, mas que tais necessidades eram permanentes.

Nesse acórdão, o TJUE declara "que o direito da União se opõe a uma regulamentação nacional que permite a renovação de contratos de trabalho a termo para cobrir necessidades temporárias de pessoal quando, na realidade, estas necessidades são permanentes". O TJUE refere ainda que o acordo-quadro impõe aos Estados-Membros que prevejam nas suas legislações pelo menos um de três pontos: a) as razões objetivas que justifi-

quem a renovação do contrato de trabalho a termo; b) a duração máxima total dos contratos a termo que podem ser celebrados sucessivamente; c) o número de renovações possíveis de tais contratos. Sucede que a lei espanhola não prevê limites quanto à duração ou ao número de renovações de contratos de trabalho a termo.

Assim, neste caso, a apreciação do TJUE foi no sentido de considerar que as nomeações sucessivas não tinham subjacentes necessidades temporárias do empregador, tendo também considerado que a lei espanhola, ao permitir a renovação de contratos de trabalho a termo para cobrir necessidades permanentes e duradouras, é contrária ao acordo-quadro.

Em Portugal, porém, o Código do Trabalho dá cumprimento às exigências do acordo-quadro, plasmando que "o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade", sendo formalidade obrigatória a menção ao motivo justificativo do contrato de trabalho a termo, bem como a sua renovação.

Existe, ainda, norma específica sobre a sucessão de contratos a termo, a qual impõe que decorra um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato, incluindo renovações, para que seja possível nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, salvo as exceções legalmente previstas.

O regime da contratação termo estabelece ainda que o contrato de trabalho a termo certo só pode ser renovado até três vezes e que a sua duração não pode exceder 18 meses, 2 anos ou 3 anos, consoante os casos. Já a duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a 6 anos. Nesta medida, a decisão do TJUE nada acarreta de novo ao panorama jurídico-laboral português. Aliás, são inúmeros os acórdãos dos tribunais portugueses no sentido da condenação das empresas pela utilização indevida da figura da contratação a termo, as quais se traduzem na qualificação do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado, com as inerentes consequências. ■

A decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia nada acarreta de novo ao panorama jurídico-laboral português