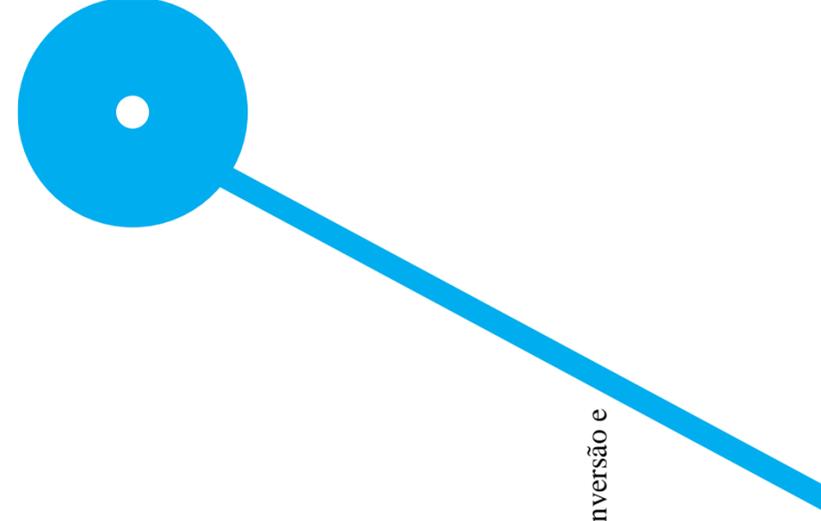


ESCOLA
SUPERIOR
DE TECNOLOGIA
E GESTÃO
POLITÉCNICO
DO PORTO

P.PORTO



M
MESTRADO
Solicitadoria

Contrato de Trabalho a termo – Da conversão e
outras questões
Bruno Miguel Bessa Cunha Lopes

11/2019

Bruno Miguel Bessa Cunha Lopes. Contrato de trabalho a termo – Da conversão e
outras questões

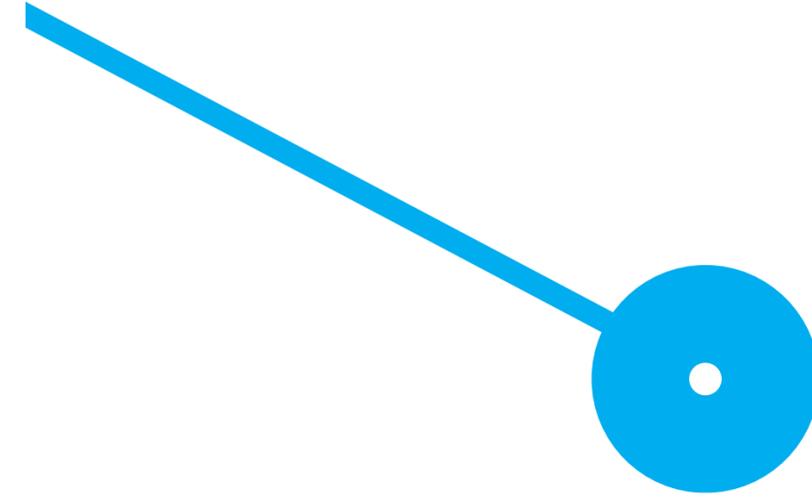
P.PORTO

ESCOLA
SUPERIOR
DE TECNOLOGIA
E GESTÃO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M
MESTRADO
Solicitadoria

Contrato de trabalho a termo – Da
conversão e outras questões
Bruno Miguel Bessa Cunha Lopes

11/2019



P.PORTO

M

—
MESTRADO
Solicitadoria

Contrato de trabalho a termo - Da conversão e outras questões

Bruno Miguel Bessa Cunha Lopes

Maria João Machado

“Agradeço todas as dificuldades que enfrentei; não fosse por elas, eu não teria saído do lugar. As facilidades nos impedem de caminhar. Mesmo as críticas nos auxiliam muito.”

Chico Xavier

Dedicatória

À minha avó, pela ternura e carinho com que sempre me esperava.

Aos meu pais, pelo exemplo de coragem e determinação.

E à Sara, pelo incentivo constante e por caminhar a meu lado.

Agradecimentos

No decorrer do meu percurso acadêmico, em especial, na realização deste trabalho de Projeto Avançado, deparei-me com certos desafios, que só puderam ser ultrapassados pela colaboração e incentivo de algumas pessoas, a quem, desde já, manifesto a minha maior gratidão.

Em especial, agradeço aos meus pais, o meu principal pilar, modelo de coragem, resiliência e companheirismo. Agradeço a educação e formação que sempre me deram. O vosso carinho, palavras de apoio e incentivo foram e são um poderoso aliado para atenuar e ultrapassar todos aqueles momentos de maior desânimo, preocupação e receio.

À Sara, pela sua paciência, escuta tranquila das minhas inquietações e receios, sabendo sempre o que dizer em todos os momentos. O carinho, apoio incondicional e confiança entusiasta com que sempre me apoiou revelou-se essencial.

À minha orientadora, Professora Doutora Maria João Machado, pela sua disponibilidade, pelo contributo através dos seus conhecimentos, das suas críticas e sugestões assertivas.

A todos vós, o meu OBRIGADO.

Resumo

O mercado de trabalho português apresenta níveis de segmentação consideravelmente elevados, registando-se cerca de 21,5% de trabalhadores com contratos de trabalho a termo no ano de 2018. O recurso, em demasia, a estes contratos, traduz-se em instabilidade laboral, insegurança profissional, familiar e económica, baixas perspectivas de progressão de carreira e, ainda, baixos rendimentos.

O contrato de trabalho a termo encontra-se previsto e regulado no Código do Trabalho (CT), em especial, nos artigos 139.º a 149.º.

O Código do Trabalho, especificamente o artigo 147.º, vem estabelecer um mecanismo sancionatório para os casos em que exista uma violação das normas relativas à contratação a termo.

O artigo suprarreferido pode ser dividido em dois grupos, no primeiro grupo (n.º1), o legislador veio elencar as várias situações em que o contrato de trabalho a termo se considera sem termo e, no segundo grupo (n.º2), o legislador estabeleceu os casos em que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato sem termo.

O artigo 147.º constitui, assim, um mecanismo preventivo e sancionatório de relevo, uma vez que visa punir as entidades empregadoras que violem as disposições referentes à contratação a termo e, conseqüentemente, funciona como tutela dos interesses e direitos dos trabalhadores.

Através deste mecanismo, o trabalhador, ora contratado a termo (vínculo precário), vê o seu vínculo precário passar a um vínculo estável, uma vez que o seu contrato a termo se considera ou converte-se (consoante as situações) num contrato de trabalho sem termo (vínculo estável).

Palavras-chave: Contrato de trabalho a termo; Conversão; Contrato de trabalho sem termo; Precariedade.

Abstract

The Portuguese labour market shows considerably high levels of segmentation, with around 21.5% of workers on fixed-term contracts of employment in 2018. The excessive use of these type of contracts translates into job instability, professional, family and economic insecurity, low prospects for career progression and also low income.

The fixed-term employment contract is foreseen and regulated in the Labour Code, in particular, in articles 139.º to 149.º.

The Labour Code, specifically article 147.º, establishes a sanctioning mechanism for cases in which there is a violation of the rules on fixed-term contracts.

The above-mentioned article can be divided into two groups: in the first group (n.º 1), the legislator has listed the various situations in which a fixed-term employment contract is deemed to be permanent and, in the second group (n.º 2), the legislator has laid down the cases in which a fixed-term employment contract is to be converted into a permanent employment contract.

Article 147.º constitutes, thus, an important preventive and punitive mechanism, since it aims to punish employers who violate the provisions relating to fixed-term contracts and, consequently, acts as a safeguard for the interests and rights of employees.

Through this mechanism, the employee, now hired on a fixed-term basis (precarious bond), sees his precarious bond become a stable bond, since his fixed-term contract is considered or converted (depending on the situations) into a permanent employment contract (stable bond).

Keywords: Fixed-term employment contract; Conversion; Permanent employment contract; Precariousness.

Siglas e abreviaturas

CC – Código Civil;

Cfr. – Confrontar;

CRCSPSS – Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social;

CRP – Constituição da República Portuguesa;

CT – Código do Trabalho;

Ed. – Edição;

ET – *Estatuto de los Trabajadores*;

LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

N.º - Número;

N.ºs – Números;

P. – Página;

Pp. – Páginas;

Vol. – Volume.

Índice

Introdução.....	1
1. Considerações iniciais	4
1.1 – Enquadramento	4
1.2 – O artigo 53.º da CRP e o contrato de trabalho a termo	6
1.3 – Cláusulas acessórias de condição e termo.....	8
2. Regime jurídico.....	11
2.1 – Disposições gerais.....	11
2.2 – Requisitos materiais.....	13
2.2.1 – Regime de prova	16
2.3 – Forma e formalidades	17
2.4 – Duração e renovação.....	20
2.5 – Sucessão de contratos	28
2.6 – Cessação do contrato de trabalho a termo.....	32
2.6.1 – Caducidade do contrato de trabalho a termo certo	33
2.6.2 – Caducidade do contrato de trabalho a termo incerto	35
2.6.3 – Compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo	37
3. Da conversão do contrato de trabalho a termo	42
3.1 – Disposições gerais.....	42
3.2 – O artigo 147.º	44
3.3 – Da conversão	46
3.4 – Quando se considera o contrato de trabalho sem termo à luz do n.º 1 do artigo 147.º.....	50
3.5 – A conversão do contrato de trabalho a termo à luz do n.º 2 do artigo 147.º	58
3.6 – Da proibição de conversão de contratos de trabalho a termo em funções públicas	65
3.7 – O contrato a termo no direito espanhol.....	71
Conclusão	80
Bibliografia.....	84
Jurisprudência.....	89

Introdução

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é o modelo típico de vinculação entre a entidade empregadora e o trabalhador. Todavia, é certo e inegável que o contrato de trabalho a termo resolutivo tem conquistado terreno no mercado de trabalho e, inclusive, o interesse, por vezes desmedido, das entidades empregadoras.

Desta forma, o contrato de trabalho a termo apresenta-se como um instrumento de relevo e útil ao mercado de trabalho, apresentando, certamente, vantagens, mas são, sobretudo, as desvantagens e os perigos do recurso a este contrato que se fazem sobressair.

No que diz respeito às vantagens deste contrato, refira-se primeiro as relativas ao empregador. O contrato de trabalho a termo é um poderoso instrumento de gestão, uma vez que permite à entidade empregadora adequar a mão-de-obra consoante as suas necessidades e, ainda, a possibilidade de fazer face a situações de ausências, razoavelmente prolongadas, de trabalhadores.

Relativamente ao trabalhador, não cremos que existam propriamente vantagens associadas a este contrato, contudo, não podemos deixar de referir que o contrato de trabalho a termo é, efetivamente, uma porta de acesso ao mercado de trabalho numa fase inicial da carreira, que permite adquirir experiência profissional.

Apresentadas as vantagens do contrato de trabalho a termo, cumpre referir os perigos, as desvantagens do mesmo. O trabalhador é o mais afetado pelo recurso a este contrato, uma vez que, este contrato está associado a um grande clima de instabilidade contratual; insegurança, quer a nível profissional, económico e, até mesmo, familiar. No entanto, as entidades empregadoras são também afetadas, na medida em que se um trabalhador vive num clima de instabilidade e insegurança, o seu descontentamento irá refletir-se numa menor produtividade.

Portugal apresenta valores consideravelmente altos relativos à utilização de contratos de trabalho a termo, sendo, em boa verdade, o terceiro país da União Europeia com a percentagem mais elevada.

Assim, como o contrato de trabalho a termo tem sido um mecanismo jurídico-laboral extremamente útil ao mercado de trabalho, mas como também apresenta sérios

perigos, é de todo o interesse analisar o seu regime jurídico, em especial, o mecanismo sancionatório para os casos em que são desrespeitadas as normas relativas à contratação a termo.

Este trabalho torna-se, ainda, mais atual e pertinente devido à recente alteração ao Código do Trabalho^{1/2}, aprovada pela Lei 93/2019, de 4 de setembro.

A Lei 93/2019, de 4 de setembro, procede a várias alterações, porém, apontam-se, sobretudo, as alterações em matéria de contratação a termo como as mais significativas que já visam combater a precariedade e reduzir, assim, os níveis elevados de segmentação do mercado de trabalho.

O presente trabalho de Projeto Avançado tem por base a legislação em vigor, aliada à doutrina e à jurisprudência dos tribunais superiores nacionais.

No primeiro capítulo expõe-se o panorama geral do recurso ao contrato de trabalho a termo em Portugal. Em seguida, contrapõem-se o artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa e o regime legal do contrato de trabalho a termo, finalizando este primeiro capítulo com a análise das cláusulas acessórias de condição e termo.

O segundo capítulo versa sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, no qual são analisados os requisitos materiais deste contrato, a forma e as formalidades que este deve respeitar, a duração e a renovação, o fenómeno da sucessão de contratos e, ainda, a cessação do contrato de trabalho a termo.

O terceiro capítulo ocupa-se da conversão do contrato de trabalho a termo, designadamente, é efetuada uma análise do artigo 147.º, seguindo-se uma apreciação da figura da conversão, bem como da redução do negócio jurídico.

O estudo e análise de quando se considera o contrato de trabalho sem termo, bem como de quando ocorre a conversão do contrato de trabalho em sem termo, integra o terceiro capítulo.

¹ O atual Código do Trabalho foi aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02, tendo sido alterado pelas Leis 105/2009, de 14/09, 53/2011, de 14/10, 23/2012, de 25/06, 47/2012, de 29/08, 69/2013, de 30/08, 27/2014, de 08/05, 55/2014, de 25/08, 28/2015, de 14/04, 120/2015, de 01/09, 8/2016, de 01/04, 28/2016, de 23/08, 73/2017, de 16/08, Lei 14/2018, de 19/03, Lei 90/2019, de 04/09 e, por último, Lei 93/2019, de 04/09.

² Salvo menção em contrário, todos os artigos referidos neste trabalho são relativos ao Código do Trabalho.

Não poderíamos deixar, também, de analisar a proibição de conversão de contratos de trabalho a termo em funções públicas, uma vez que se trata de uma solução oposta à estabelecida no artigo 147.º do CT.

O contrato de trabalho a termo no direito espanhol encerra o terceiro capítulo e, finalmente, são apresentadas as principais conclusões e contributos deste trabalho.

1. Considerações iniciais

1.1 – Enquadramento

Olhando para um passado recente no que diz respeito ao mercado de trabalho, em particular para o recurso ao contrato de trabalho a termo, verificamos que este vem adquirindo desde há 50 anos um papel de relevo no mercado de trabalho. Na prática, manifesta-se como um instrumento de “inserção no mercado de trabalho, processo de seleção de trabalhadores e modo de emprego sucedâneo do emprego estável”³; não o deveria ser, é certo, uma vez que apenas deveria ser utilizado para situações excecionais e pontuais.

Neste mesmo sentido se pronuncia António Monteiro Fernandes, defendendo que o contrato de trabalho a termo se tornou uma “modalidade «normal» de acesso ao trabalho (...). Tal realidade desenvolveu-se aceleradamente, desde fins da década de setenta do século XX, em grande parte à margem da lei, mas também beneficiando de uma espécie de tolerância ou consenso social resultante das dificuldades existentes no mercado de trabalho”⁴.

Deste modo, o panorama geral do país, no que respeita aos contratos de trabalho por conta de outrem, compara-se a um tempo em tons de cinza com névoas, no sentido em que Portugal apresenta níveis de segmentação, consideravelmente elevados, ostentando, infelizmente, uma percentagem muito superior à média da União Europeia, registando-se no ano de 2018 valores na ordem dos 21,5%, no que respeita à percentagem de trabalhadores por conta de outrem com contratos não permanentes, ao passo que a média na União Europeia ficava pelos 13,2%⁵.

Dados de 2018, dão conta que os trabalhadores com contratos de trabalho a termo por conta de outrem correspondiam a 745 mil, representando assim uma subida de 2,2%

³ Cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho - Volume I Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 581.

⁴ Cfr. neste sentido FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 18ª ed. Coimbra: Almedina, 2017, p. 170, neste mesmo sentido veja-se XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes de; VASCONCELOS, Joana; ALMEIDA, Tatiana Guerra de – *Manual de Direito do Trabalho*. 3ª ed – Revista e Atualizada. Lisboa: Rei dos Livros, 2018, pp. 746 e 747.

⁵ Dados apresentados através do Eurostat, disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics#Rise_in_part-time_and_temporary_work, consultado em 12 de setembro de 2019.

em comparação com o ano transato, uma vez que em 2017 registavam-se 728,7 mil. De facto, os números são preocupantes pois desde 2012 verificamos um aumento muito significativo dos contratos a termo no mercado de trabalho, uma vez que desde o ano de 2012 até 2018, ou seja, num espaço de 6 anos verificou-se um acréscimo de 147,3 mil posto de trabalho a termo^{6/7}.

Em suma, tem-se a referir que Portugal apresenta, assim, a terceira maior taxa de contratos não permanentes na União Europeia, no que concerne à população empregada por conta de outrem, apresentando, ainda, a quarta taxa mais elevada no que respeita aos contratos não permanentes entre jovens⁸.

Face a estes dados não podemos deixar de mostrar a nossa preocupação, uma vez que uma taxa tão elevada de contratos precários não abona em nada para, em especial, a estabilidade e segurança no trabalho, pois, a constituição destes vínculos precários traduz-se em instabilidade laboral; reduzidas, ou até mesmo inexistentes, perspectivas de progressão de carreira; baixos rendimentos. Somando todos estes fatores, temos uma panóplia de indicadores negativos sobre o mercado de trabalho e, trabalhadores mais infelizes são, conseqüentemente, menos produtivos.

⁶ Dados presentes em Pordata, disponível em: <https://www.pordata.pt/>, consultado em 12 de setembro de 2019.

⁷ Segundo dados constantes no boletim estatístico de agosto de 2019, fornecido pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no 2º trimestre de 2018 registavam-se em Portugal 3.167,5 trabalhadores por conta de outrem com contrato sem termo, ainda no mesmo período registavam-se 755,5 trabalhadores com contrato com termo; relativamente ao 3º trimestre de 2018 verifica-se um aumento quer nos contratos sem termo quer nos contratos com termo, registando-se assim 3.182,5 trabalhadores com contratos sem termo e 760,7 trabalhadores com contratos com termo; no que concerne ao 4º trimestre é de salientar o decréscimo nos valores relativos aos contratos com termo, todavia também esta redução se verificou nos contratos sem termo, apresentando-se 3.169,2 trabalhadores com contrato sem termo e 733,9 trabalhadores com contrato a termo. O ano de 2019 inicia-se bem, assim se pode dizer, uma vez que no 1º trimestre de 2019 regista-se um aumento dos contratos de trabalho sem termo e um decréscimo dos contratos de trabalho a termo, pelo que se registava neste período 3.181,1 trabalhadores com contratos de trabalho sem termo e 724,1 trabalhadores com contratos a termo, no que concerne ao 2º trimestre de 2019 registou-se um aumento quer dos valores relativos aos contratos sem termo e a termo, deste modo verifica-se que 3.228,6 trabalhadores detinham um contrato de trabalho sem termo e 732,2 trabalhadores um contrato a termo, face a estes resultados aguardamos, expectantes, por novos resultados, esperando que a tendência seja para um aumento dos contratos de trabalho sem termo e um decréscimo dos contratos de trabalho a termo. Cfr. neste sentido Boletim Estatístico, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de agosto de 2019, disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beago2019.pdf/0a86f9df-b29d-400e-a271-a49608910a76>.

⁸ Neste sentido veja-se o documento da Proposta de Lei n.º 136/XIII, Presidência do Conselho de Ministros, Exposição de Motivos, presente em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=42733>.

1.2 – O artigo 53.º da CRP e o contrato de trabalho a termo

O modelo típico, ou normal se assim se entender, de contrato de trabalho, é o contrato de trabalho por tempo indeterminado.

A este propósito, Jorge Leite refere que “o paradigma do emprego a que o contrato de trabalho dá acesso tem sido o chamado emprego normal ou típico, um emprego definido por referência aos elementos acabados de descrever (empregador único, duração indeterminada, tempo completo, âmbito organizacional), elementos que o contrato raramente contempla ou não contempla, exactamente por serem considerados correntes”⁹.

Da conjugação destas sábias palavras de Jorge Leite com a epígrafe do artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) verificamos que a segurança do emprego encontra o seu lugar perfeito no contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que é este contrato de trabalho que gera maior estabilidade e, conseqüentemente, segurança para o trabalhador. A este respeito, refere Jorge Bacelar Gouveia que a “segurança no emprego significa que a relação jurídico-laboral deve ser dotada da característica da estabilidade”¹⁰.

Atenda-se, então, ao preceituado no artigo 53.º da CRP:

“É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”.

Efetivamente, da leitura desta norma é proibido às entidades empregadoras despedirem os trabalhadores sem justa causa ou até mesmo por motivos políticos ou ideológicos, pelo que, esta norma traduz-se numa “negação do direito ao despedimento livre ou discricionário por parte dos empregadores”, porquanto “uma vez obtido um emprego, o trabalhador tem direito a mantê-lo, salvo justa causa, não podendo a entidade empregadora pôr-lhe fim por sua livre vontade”¹¹.

⁹ Cfr. neste sentido LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho*, Coimbra: Secção de Acção Social da U.C., Vol. II, 2004, p. 69.

¹⁰ Cfr. neste sentido GOUVEIA, Jorge Bacelar – *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*. Lisboa: Espírito Das Leis, 2003, p. 63.

¹¹ Cfr. neste sentido CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – *Constituição da República Portuguesa Anotada Vol. I – Arts. 1.º a 107.º*. 4ª ed. – Revista. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 707.

Porém, atenda-se a que esta norma vai mais além da proteção contra o despedimento livre, sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, dado que engloba também as situações de precariedade laboral injustificada¹².

Assim, abrangendo o artigo 53.º da CRP as situações de precariedade laboral injustificada, será que esta norma admite o contrato de trabalho a termo?

Em resposta a esta questão cumpre, primeiramente, referir que efetivamente não existem dúvidas de que o contrato de trabalho a termo reveste uma natureza precária, traduzindo-se num clima de instabilidade e insegurança; contudo a sua utilização não é livre, é necessário que haja um motivo justificativo que fundamente o recurso ao contrato de trabalho a termo e este motivo deve estar devidamente concretizado.

Nesta linha de pensamento Jorge Miranda e Rui Medeiros, defendem que a celebração de um contrato de trabalho a termo não se traduz, necessariamente, numa violação do “direito à segurança no emprego, sendo, pelo contrário, geralmente reconhecido que uma tal opção pode ser constitucionalmente justificada, cabendo ao legislador, com a sua prerrogativa de ponderação, estabelecer os fundamentos e os prazos da contratação a termo”¹³.

Deste modo, o princípio da segurança no emprego pressupõe que “em princípio, a relação de trabalho é temporalmente indeterminada, só podendo ficar sujeita a prazo quando houver razões que o exijam”¹⁴, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias das entidades empregadoras e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

Em suma, cremos, que o artigo 53.º da CRP admite, assim, a existência e o recurso ao contrato de trabalho a termo, uma vez que, este contrato serve para fazer face a uma determinada necessidade empresa, necessidade esta temporária e apenas período estritamente necessário.

¹² Cfr. neste sentido CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – *Constituição da República ... cit.*, p. 711.

¹³ Cfr. neste sentido MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui – *Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I*. 2ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 512.

¹⁴ Cfr. neste sentido CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – *Constituição da República ... cit.*, p. 711.

1.3 – Cláusulas acessórias de condição e termo

Ao abrigo do princípio da liberdade contratual, as partes de um determinado negócio jurídico podem estabelecer que o início ou a cessação dos seus efeitos fiquem sujeitos a condição ou a termo¹⁵.

Assim, em matéria laboral, e no que diz respeito à aposição de uma cláusula de condição ou termo suspensivos no contrato de trabalho, o Código do Trabalho no seu artigo 135.º não cria qualquer limitação ou restrição à sua aposição, sendo que, para que seja válida, apenas se exige que conste de documento escrito (artigo 135.º).

Contudo, este princípio da liberdade contratual encontra restrições, no que concerne à aposição de uma cláusula com termo resolutivo, uma vez que, caso assim não fosse, estar-se-ia a desrespeitar um preceito constitucional, o princípio da segurança no emprego¹⁶(artigo 53.º da CRP).

Em relação à aposição de uma cláusula de condição resolutiva a um contrato de trabalho, a lei é omissa, todavia, cremos, salvo melhor opinião, que esta cláusula não poderá ser aposta, porquanto é absolutamente desrespeitadora do princípio constitucional da segurança no emprego no sentido de se criar um clima de incerteza, instabilidade e insegurança para além do razoável e permitido, não fazendo, assim, sentido colocar um contrato de trabalho na dependência de um acontecimento futuro e incerto¹⁷.

Imagine-se, a título de exemplo, uma cláusula que, na hipótese de a empresa apresentar perdas, determinasse a cessação do contrato; assim, não é defensável nem plausível a aposição de uma cláusula de condição resolutiva a um contrato de trabalho¹⁸.

Desta maneira cumpre, primeiramente, diferenciar a cláusula de condição e a cláusula de termo.

No que respeita à condição, é caracterizada no artigo 270.º do Código Civil (CC), o qual estabelece que “*As partes podem subordinar a um acontecimento futuro e incerto*

¹⁵ Cfr. neste sentido HÖRSTER, Heinrich Ewald – *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*. 11ª Reimpressão da Edição de 1992. Coimbra: Almedina, 2018, p. 490.

¹⁶ Segundo Pedro Romano Martinez, as mesmas razões se aplicam à aposição de uma condição resolutiva. Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*. 8º ed. Coimbra: Almedina, 2017, pp. 677 e 678.

¹⁷ Cfr. neste sentido LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias – *Direito do Trabalho – Da Teoria à Prática*. Lisboa: Rei dos Livros, 2017, p. 108.

¹⁸ Cfr. neste sentido XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes de; VASCONCELOS, Joana; ALMEIDA, Tatiana Guerra de – *Manual de Direito ... cit.*, pp. 657 e 658.

a produção dos efeitos jurídicos ou a sua resolução, no primeiro caso, diz-se suspensiva a condição; no segundo, resolutive.”.

Da leitura desta norma, resulta que a condição é uma cláusula de origem convencional, no sentido em que são as partes que acordam a sua estipulação e, ainda, que tal cláusula subordina a eficácia de um certo negócio jurídico à ocorrência de um facto futuro e incerto, ou seja, as partes fazem depender os efeitos de determinado negócio de um acontecimento que poderá ocorrer, porém não existe uma certeza sobre a verificação desse acontecimento, por isso se diz que é um “*acontecimento futuro e incerto*”.

Importa ainda fazer a distinção entre condição suspensiva e condição resolutive. Diz-se condição suspensiva aquela em que os efeitos do negócio só se produzem após a verificação desse acontecimento, caso os efeitos do negócio deixem de ser produzidos pela verificação do evento acordado então a condição diz-se resolutive¹⁹.

Relativamente à cláusula de termo, não existe uma noção legal de termo, porém, este está previsto nos artigos 278.º e 279.º do CC. Apesar de não haver uma noção legal de termo, a doutrina vem entendendo que o termo se traduz numa cláusula pela qual as partes sujeitam os efeitos de determinado negócio jurídico à ocorrência de um evento futuro e certo, ou seja, as partes acordam que os efeitos de um determinado negócio ficam sujeitos à verificação de um acontecimento de que se tem um grau de certeza sobre a ocorrência²⁰, pelo que a grande diferença entre a condição e o termo é que a cláusula de termo não implica um grau de incerteza em relação à verificação de determinado acontecimento.

Todavia, note-se que apesar de o termo ser um acontecimento futuro e certo, o momento em que este ocorrerá pode ser incerto, pelo que importa diferenciar o momento da ocorrência do termo, ou seja, se estamos perante um termo certo ou um termo incerto.

Será termo certo quando se sabe de antemão que aquele acontecimento irá acontecer no momento acordado (*dies certus an, certus quando*), ao passo que o termo é incerto

¹⁹ É exemplo de uma cláusula de condição suspensiva, a estipulação entre as partes de que o contrato só produzirá os seus efeitos quando se abrir um novo escritório.

²⁰ Cfr. neste sentido HÖRSTER, Heinrich Ewald - *A Parte Geral do Código Civil ... cit.*, p. 495.

quando não se consegue determinar o momento exato em que ele se dará (*dies certus an, incertus quando*)²¹.

Também o termo pode ser classificado como suspensivo ou resolutivo, sendo suspensivo quando os efeitos só se produzem a partir da verificação de certo momento e resolutivo quando os efeitos cessam verificando-se determinado momento.

²¹ Cfr. neste sentido PINTO, Carlos Alberto da Mota; MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota – *Teoria Geral do Direito Civil*. 4ª ed – 2ª Reimpressão. Coimbra: Coimbra Editora, 2017, p. 579, bem como MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho a termo*. Porto: Imoedições, 2015, p. 177.

2. Regime jurídico

2.1 – Disposições gerais

Tendo por base os dados estatísticos já referidos, é certo que o contrato de trabalho a termo tem um peso considerável no nosso ordenamento jurídico laboral, podendo-se afirmar que este contrato é um expediente útil e importante ao mercado de trabalho.

No que concerne à sua inserção no Código do Trabalho, encontra-se previsto e regulado, em especial, nos artigos 139.º a 149.º, no âmbito das modalidades de contrato de trabalho (Subsecção I da Secção IX, Capítulo I, Título II, Livro I).

Contudo, os artigos suprarreferidos apenas constituem o núcleo duro do regime legal de tal contrato, existindo temas que não se encontram regulados nestes artigos, a saber, o período experimental (artigo 112.º n.º 2), a formação profissional (artigo 131.º n.º 2), o direito a férias (artigo 239.º n.º 4), os efeitos da suspensão do contrato (artigo 295.º n.º 3), a cessação do contrato de trabalho a termo, quer seja certo quer seja incerto (artigo 344.º e 345.º), bem como o despedimento por iniciativa do empregador (artigo 393.º)²².

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, apresenta um novo enquadramento sistemático face ao Código do Trabalho de 2003²³, porquanto o atual Código veio sistematizar o contrato de trabalho a termo resolutivo como uma modalidade de contrato de trabalho²⁴. Monteiro Fernandes fala, a este propósito, em banalização do contrato de trabalho a termo²⁵, Maria Regina Redinha refere que esta opção do legislador “traduz inequivocamente, uma legitimação acrescida e a admissão da

²² Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II Situações Laborais Individuais*. 6ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2016, p. 272.

²³ Aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto, entretanto revogada pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

²⁴ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 212, bem como MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo – A transposição da Diretiva 1999/10/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 154, onde se refere que, “A este respeito, entendemos que o Código do Trabalho de 2009 proporcionou uma alteração muito significativa, que ultrapassa as barreiras da mera sistematização, ao consagrar o contrato a termo como modalidade de contrato de trabalho ...”.

²⁵ Cfr. neste sentido FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 169.

importância social e económica de figuras alternativas ao contrato de trabalho por tempo indeterminado”²⁶.

Segundo Susana Sousa Machado, com esta sistematização, a par do contrato de trabalho a tempo indeterminado coexistem outras modalidades, como é o caso do contrato de trabalho a termo resolutivo, trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, comissão de serviço, teletrabalho e trabalho temporário, com isto o legislador veio alargar o leque de mecanismos de constituição da relação laboral, sugerindo assim, que “as várias figuras de subordinação jurídica correspondem a diferentes interesses de gestão”, porém, não podemos deixar de atender que assim “começa a abrir-se caminho à perversa oportunidade de metamorfosear o contrato a termo num contrato alternativo, fortalecendo a precariedade laboral e enfraquecendo o conceito de atipicidade.”²⁷.

Estatui o artigo 139.º que “*O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º*”, ou seja, as normas deste regime jurídico são imperativas, não podendo assim ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Contudo devemos atender à exceção prevista na parte final do artigo 139.º, pelo que, em matéria de admissibilidade de contrato de trabalho a termo, nomeadamente, o n.º 2 do artigo 140.º, poderá ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva, bem como, em matéria de preferência na admissão, regulada no artigo 145.^{o28}.

²⁶ Cfr. neste sentido REDINHA, Maria Regina – *Código novo ou código revisto?*, Questões Laborais, Ano XVI – 2009, n.º 34, Coimbra: Coimbra Editora. p. 152.

²⁷ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 155.

²⁸ O artigo 139.º na sua anterior redação determinava que as normas deste regime jurídico eram convénio dispositivas, pelo que, podiam ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com algumas exceções. Contudo, com essa caracterização, afigurava-se, assim, ser possível, embora não tivesse qualquer sentido, que, segundo aquela disposição geral, através de instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho se pudesse “afastar o regime legal em aspectos tão diversos como a fundamentação objetiva do contrato (dispensando o requisito geral do n.º 1 do art. 140.º), a forma (dispensando a exigência da forma escrita, imposta pelo art. 140.º), ou afastando as diversas soluções de conversão legal do contrato de trabalho a termo ilícito em contrato por tempo indeterminado (art. 147.º).” Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II ... cit.*, p. 277. Todavia, cremos, que esta problemática ficou solucionada através da alteração proveniente da Lei 93/20019, de 4 de setembro.

2.2 – Requisitos materiais

O contrato de trabalho a termo não é um contrato na sua essência livre uma vez que está sujeito a motivação restrita, porquanto é indispensável fundamentar rigorosamente o recurso a este²⁹.

Analisando o regime jurídico relativamente aos fundamentos de admissibilidade do contrato de trabalho a termo, verificamos que o legislador estabeleceu um sistema misto³⁰ para o contrato de trabalho a termo certo, uma vez que consagra uma cláusula geral de justificação (artigo 140.º, n.º 1) e, partindo de tal cláusula e a título meramente exemplificativo³¹, elenca, no n.º 2 do artigo 140.º, várias situações de necessidade temporária da empresa. Já no n.º 4 do mesmo artigo são indicados os motivos respeitantes a necessidades de política económica e social.

Estatui o artigo 140.º, n.º 4, alínea a) que o contrato de trabalho a termo certo pode, ainda, ser celebrado com fundamento em, “*Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores*”, já a alínea b) vem estabelecer que pode, ainda, servir de fundamento, “*Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração*”.

Sucedem que, nos termos do artigo 148.º, n.º 4, a duração do contrato de trabalho a termo certo, motivada e devidamente justificada nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º, não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo.

Ainda fruto da Lei 93/2019, de 4 de setembro, não é mais possível recorrer ao contrato de trabalho a termo com fundamento em contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego, nem de desempregados de longa duração. Todavia, o legislador veio admitir a possibilidade de se recorrer ao contrato de trabalho a termo com fundamento

²⁹ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 220, bem como RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, pp. 277 e 278.

³⁰ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 220.

³¹ No que concerne ao elenco meramente exemplificativo enunciado no artigo 140.º, n.º2 atenda-se às palavras de Luís Menezes Leitão que considera que “não seria viável ao legislador estabelecer um catálogo exaustivo de todas as hipóteses possíveis de celebração do contrato de trabalho a termo, apenas tendo de assegurar que esse contrato se destina a satisfazer necessidades temporárias da empresa, só sendo admissível enquanto essas necessidades se mantiverem.”, cfr. neste sentido LEITÃO, Luís Menezes - *Parecer sobre a conformidade da Proposta de Lei 29/IX (Código do Trabalho) com a Constituição da República Portuguesa*, in Código do Trabalho – Pareceres, vol. III MSST, Lisboa, 2004, p. 348, presente em MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 156 nota de rodapé 396.

em contratação de desempregados de muito longa duração (pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas há 25 meses ou mais, conforme resulta do artigo 4.º, n.º 2, alínea c), da Portaria 112-A/2019).

No que concerne ao contrato de trabalho a termo incerto, o legislador optou por um elenco taxativo, sem deixar de ter em conta que a primeira parte do n.º 3 do artigo 140.º refere “*Sem prejuízo do disposto no n.º 1*”, ou seja, os requisitos previstos na cláusula geral também aqui se aplicam.

Vejamos com mais detalhe a cláusula geral consagrada no artigo 140.º, n.º 1.

Estatui tal preceito que “*O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades*”.

Da interpretação de tal norma resulta que, para que a contratação a termo, quer seja a termo certo quer seja a termo incerto, seja possível têm que se verificar dois pressupostos.

O primeiro pressuposto é a existência de uma necessidade temporária e o segundo pressuposto é que a duração do contrato de trabalho corresponda ao período de tempo estritamente necessário à satisfação daquela.

Importa, ainda, ressaltar que a norma reveste carácter imperativo, pelo que não pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho³².

Na anterior redação, constava a expressão “*necessidade temporária da empresa*”, ora, tal expressão era vaga, e certo é que, por faltar nesse conceito a definição ou determinação do que é uma necessidade temporária, verificava-se ser uma tarefa, extremamente sensível e delicada³³ que cabia, em última análise, ao empregador, uma vez que a temporaneidade poderia e pode muito bem advir de simples medidas, vontades

³² Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 281.

³³ No sentido da delicadeza e complexidade da determinação do que são necessidades temporárias atenda-se ao referido por Júlio Gomes, “Poder-se-ia afirmar que seriam temporárias todas as necessidades que o empregador definisse como tais: assim, um empregador pode decidir mudar de actividade ou de produto dominante a título temporário ou experimental. A dificuldade é também agravada porque existem empresas que, à partida, se definem elas próprias como temporárias: assim, uma empresa constituída para organizar uma feira ou um grande evento desportivo, para realizar uma única empreitada de grande dimensão, etc. Neste caso, em que a própria empresa é temporária e se assume como tal, é defensável que todas as suas necessidades sejam, por isso mesmo, temporárias.”, cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho ... cit.*, pp. 591 e 592.

empresariais^{34/35}. Neste sentido, Paula Quintas afirma que “o codificador laboral relevou toda a necessidade empresarial como admissível, não elegendo ele próprio, e com caráter absoluto, aquelas que, depois de ponderadas, justificariam a contratação a termo;”³⁶.

Com a alteração legislativa, pela Lei 93/2019, de 4 de setembro, o legislador veio estabelecer que é, efetivamente, a entidade empregadora quem define a satisfação de necessidades temporárias, porém esta satisfação de necessidades temporárias terá que ser objetivamente definida.

Deste modo, a aferição de conceitos como necessidade e temporaneidade deve assentar em critérios objetivos, critérios estes que devem estar plasmados no contrato, de maneira a que seja possível avaliar, nomeadamente pelo recurso à via judicial, a veracidade do termo aposto³⁷, não bastando assim ser feita uma mera remissão para os termos legais, mas sim referir, demonstrar a efetiva relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, dando-se assim cumprimento ao preceituado nos artigos 140.º, n.º 1 e 141.º, n.º 3³⁸.

Uma outra questão que se debatia, antes da Lei 93/2019, de 4 de setembro, prendia-se com a expressão “*empresa*”. Pelo que, se colocava a questão se essa expressão se se referia a empresa em sentido lato ou sentido restrito. Cremos que o legislador ao empregar

³⁴ Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 282, bem como AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2019, p. 107.

³⁵ Relativamente a esta problemática veja-se ainda Júlio Gomes, o qual refere que “a questão é delicada porque, por um lado, não pode bastar que o empregador diga que a necessidade é temporária sob pena de esvaziar a necessidade de motivação do recurso ao contrato a termo, mas, por outro, é inegável que “o caráter temporário é ou pode ser resultado de decisões empresariais: são estas que atribuem caráter contingente a determinadas atividades produtivas...”, cfr. neste sentido GOMES, Júlio – *O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?*. In MARTINEZ, Pedro Romano (Coordenação) - *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. IV. Coimbra: Almedina, 2003, p. 82.

³⁶ Cfr. neste sentido QUINTAS, Paula – *A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores à procura de primeiro emprego*, *Questões Laborais*, Ano XI – 2004, n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora. p. 225.

³⁷ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho Anotado*. 11º ed. Coimbra: Almedina, 2017, p. 374, bem como MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, pp. 159 e 160.

³⁸ No plano jurisprudencial atenda-se ao acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA - processo nº 273/12.6T4AVR.C1.S1, de 2 de dezembro de 2013, relator Gonçalves Rocha, no qual se refere que “Por isso, as fórmulas genéricas constantes das várias alíneas do nº 2 do art. 140º do Código do Trabalho têm de ser concretizadas em factos que permitam estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, por forma permitir a verificação externa da conformidade da situação concreta com a tipologia legal e que é real a justificação invocada e adequada à duração convencionada para o contrato. Por outro lado, tal indicação deve ser feita de forma suficientemente circunstanciada para permitir o controlo da existência da necessidade temporária invocada pela empresa no contrato, possibilitando também, quanto àquelas necessidades temporárias, que se comprove que o contrato a termo é celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.”.

a expressão “empresa” se estaria a referir, a esta, num sentido lato, ou seja, empresa como organização, tal como sucede no artigo 11.^{o39}. Todavia, acreditamos, que esta questão, já não se coloca, uma vez que, o legislador veio substituir a expressão “*empresa*” por “*entidade empregadora*”.

Assim, com estas alterações, acreditamos, que a aplicação da cláusula geral está menos aleatória, no sentido de se estabelecer, expressamente, que as necessidades temporárias são definidas, objetivamente, pela entidade empregadora, pelo que, não existe, assim, motivo algum para que a entidade empregadora apenas faça uma mera remissão para os termos legais, uma vez que, por força do artigo 140.^o, n.^o 1, deve demonstrar onexo de causalidade entre o motivo justificativo e o termo estipulado.

2.2.1 – Regime de prova

Verificados e analisados os requisitos materiais da contratação a termo, importa atender agora ao regime de prova de tais fundamentos.

Principiemos, assim, pelo artigo 140.^o, n.^o 5, o qual estabelece que “*Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo*”, ou seja, esta norma vem determinar que o ónus da prova sobre a veracidade do motivo justificativo recai sobre o empregador.

Fazendo uma breve reflexão sobre o artigo 140.^o, n.^o 5 verificamos que este vai ao encontro do consagrado no artigo 342.^o do CC⁴⁰.

Afigura-se, assim, possível afirmar, salvo melhor opinião, que o texto vertido no artigo 140.^o, n.^o 5 faz todo o sentido pois “é o empregador que se faz valer de um motivo

³⁹ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, pp. 158 e 159, bem como GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 591. Ainda neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 282 nota de rodapé 94, expõe o seguinte exemplo: “Efetivamente, não se vislumbra qualquer razão plausível para não permitir a contratação a termo de um enfermeiro para prestar assistência a um doente acamado na sua residência, durante o período de férias do enfermeiro que presta habitualmente essa actividade, por exemplo.”

⁴⁰ Estabelece o artigo 342.^o, n.^o 1 do Código Civil que “*Aquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos.*”, estabelecendo o n.^o 2, “*A prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita.*”.

para limitar a duração do contrato, devendo por isso, provar a sua existência e a sua veracidade, bem como a dos factos indicados no contrato”^{41/42}.

Surge, contudo, uma questão sobre o regime de prova que se prende em saber, caso o trabalhador alegue fraude à lei para obter a nulidade da aposição do termo, quem deve então fazer prova dos factos e circunstâncias que relevam para a celebração do contrato?

Pois bem, sobre esta questão, Paula Quintas e Hélder Quintas defendem que se deve seguir o preceituado no artigo 140.º, n.º 5, e assim recai sobre o empregador o ónus probatório⁴³.

Em sentido contrário, Luís Miguel Monteiro e Paulo Madeira de Brito, bem como Maria João Machado, apontam um outro sentido, ou seja, num determinado caso onde o trabalhador venha invocar a existência de fraude à lei, deve-se entender que compete a este a prova dos factos, uma vez que “... não estão em causa os motivos justificativos da contratação a termo, mas antes a determinação de quem deve ser penalizado por decisão desfavorável quanto à matéria de facto, se existirem dúvidas sobre a intenção de defraudar a lei na contratação a termo”⁴⁴.

2.3 – Forma e formalidades

Feita a abordagem aos requisitos materiais, importa debruçarmo-nos sobre os requisitos de forma e formalidades a que está sujeito o contrato a termo, devendo assim ter em consideração o estabelecido no artigo 141.º.

Analisando o artigo 141.º, verificamos que o contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, ou seja, deve ser celebrado por escrito (artigo 141.º, n.º 1), devendo, ainda, conter as seguintes menções: a identificação, assinatura e domicílio ou

⁴¹ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 254, no mesmo sentido veja-se MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho... cit.*, p. 684.

⁴² Neste sentido atenda-se ainda no plano jurisprudencial ao acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA - processo n.º 07S1933, de 26 de setembro de 2007, relator Sousa Grandão, “convém recordar que, configurando a contratação a prazo um regime excepcional, que contraria o princípio-regra contido no art.º 53º do Texto Fundamental, compreende-se que a prova dos respectivos pressupostos, designadamente a veracidade do motivo elencado, deva recair sobre quem utiliza esse regime excepcional, ou seja, o empregador.”, acórdão presente em MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 255.

⁴³ Cfr. neste sentido QUINTAS, Paula; QUINTAS Hélder – *Código do Trabalho Anotado e Comentado*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2016, p. 488.

⁴⁴ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 393, bem como MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 255.

sede das partes, a atividade para que o trabalhador é contratado e respetiva retribuição, o local e o período normal de trabalho, a data de início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, a data da celebração do contrato e, caso estejamos perante um contrato de trabalho a termo certo, indicação da data da cessação deste⁴⁵.

Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho “A forma do contrato a termo é, pois, uma forma qualificada”⁴⁶.

Conforme o suprarreferido, o contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita.

Esta é a regra, contudo, o contrato de trabalho de muito curta duração, vem criar um desvio a esta regra, pois dita o n.º 1 do artigo 142.º que, nos casos de celebração de um contrato de muito curta duração, não é necessário o requisito da forma escrita, devendo apenas o empregador comunicar a celebração de tal contrato, bem como, o local de trabalho, ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico.

Maria do Rosário Palma Ramalho defende que esta opção do legislador, de excluir destes contratos a exigência da forma escrita, se compreende, uma vez que tendo em conta a duração máxima destes contratos, não se justificaria impor tal formalismo⁴⁷.

Ainda sobre os contratos de muito curta duração, importa referir que, caso se viole o dever de comunicação à segurança social bem como o estabelecido em matéria de duração deste contrato, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses (artigo 142.º, n.º 3).

Susana Sousa Machado salienta que a única exceção relativa a este contrato se prende com a forma, pelo que o recurso a este contrato deverá respeitar o preceituado no artigo 140.º, n.º 1, ou seja, só se poderá recorrer a este contrato para se fazer face a uma necessidade temporária e pelo período estritamente necessário⁴⁸.

⁴⁵ As formalidades aqui descritas estão previstas no artigo 141.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

⁴⁶ Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 290.

⁴⁷ Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 290.

⁴⁸ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 195

Retornemos ao contrato de trabalho a termo e sua forma e formalidades. Note-se que a exigência da forma escrita, bem como das formalidades subjacentes, tem como fundamento tutelar a segurança jurídica e proteção do trabalhador⁴⁹.

Como o contrato de trabalho a termo é um contrato, em regra, formal, importa aqui fazer uma pequena abordagem às formalidades *ad substantiam* e *ad probationem*.

Relativamente às formalidades *ad substantiam*, a não verificação desta formalidade importa que se considere o contrato de trabalho a termo sem termo.

Assim sendo, a forma escrita, a assinatura das partes bem como a identificação destas, a data de início do contrato ou de início do trabalho e a referência ao termo e ao motivo justificativo⁵⁰ revestem carácter de formalidade *ad substantiam*, pelo que, caso o contrato de trabalho a termo não revista a forma escrita, não seja assinado pelas partes ou caso as menções suprarreferidas sejam omissas ou inconclusivas, o contrato de trabalho a termo considera-se sem termo, segundo o artigo 147.º, n.º 1 alínea c)^{51/52}.

Contudo, no que concerne ao contrato de trabalho em funções públicas, determina o artigo 63.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas⁵³ (LTFP) que “o contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto, incluindo renovações, ou, tratando-se de contrato de trabalho a termo incerto, quando cesse a situação que justificou a sua celebração”, ou seja, nos contratos de trabalho a termo em funções públicas está precluída a possibilidade de conversão deste em contrato sem termo, por imposição legal⁵⁴.

⁴⁹ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 256, bem como LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho ... cit.*, pp. 53 e 54.

⁵⁰ Atenda-se que no que concerne ao motivo justificativo e respetivo termo não basta que seja feita uma mera remissão para os termos da lei, é estritamente necessário que se encontre devidamente concretizado.

⁵¹ Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 290.

⁵² Cremos, que esta é uma consequência derivada da nulidade da cláusula de termo.

⁵³ No plano referente às várias alterações legislativas da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas importa atender que primeiramente vigorou o Regime e Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas aprovado pela Lei 59/2008, de 11/09, sendo alterado pelas Leis 3-B/2010, de 28/04, 124/2010, de 17/11, 6-B/2011, de 30/12, 66/2012, de 31/12, 68/2013, de 29/08, sucede que esta última, Lei 68/2013, de 29/08 foi revogada pela Lei 35/2014, de 20/06, dando-se assim origem à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a Lei 35/2014, de 20/06 foi alvo de alterações pelas seguintes Leis 37-A/2014, de 19/08, 82-B/2014, de 31/12, 84/2015, de 07/08, 18/2016, de 20/06, 42/2016, de 28/12, 25/2017, de 30/05, 70/2017, de 14/08, 73/2017, de 16/08, 49/2018, de 14/08, 71/2018, de 31/12 e, por último, Lei 79/2019, de 02/09.

⁵⁴ Para um estudo mais aprofundado neste tema veja-se MACHADO, Maria João – *A Contratação a termo na Administração Pública. XI – XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coordenação António Moreira. Coimbra: Almedina, 2009. pp. 204 a 224.

No que concerne às formalidades *ad probationem*, o desrespeito por tais formalidades não acarreta a nulidade da cláusula de termo.

Desta forma as restantes menções, entenda-se, atividade do trabalhador, retribuição, local e período de trabalho, apesar de deverem constar do clausulado obrigatório, apenas revestem natureza *ad probationem*, pelo que a não verificação destas no contrato de trabalho não prejudica a validade do mesmo.

As menções aqui referidas estão abrangidas no conteúdo prescrito no artigo 106.º, n.º 2, integrando assim o conteúdo do dever geral de informação que compete ao empregador prestar ao trabalhador⁵⁵. Caso se verifique que estas não foram prestadas, quer seja por uma total ausência quer seja por insuficiência, então deverão ser prestadas ao trabalhador nos precisos termos do artigo 170.º, n.º 4^{56/57}.

2.4 – Duração e renovação

Tendo em conta que o contrato de trabalho a termo apresenta condições de precariedade e instabilidade para o trabalhador, as normas relativas quer à sua duração quer à sua renovação apresentam grande relevo.

No que concerne à duração do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, importa, primeiramente, referir que dura pelo período que for acordado⁵⁸, devendo respeitar determinadas balizas legais.

Assim, o estudo da duração do contrato de trabalho a termo resolutivo certo será feito em moldes tendo em conta o prazo mínimo, o prazo mínimo normal e o prazo

⁵⁵ Cfr. neste sentido RAMALHO, RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 290, bem como MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 200.

⁵⁶ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 684, bem como RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 290.

⁵⁷ Determina o artigo 107.º, n.º4 que “Os documentos referidos no n.os 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.”, assim sendo caso as menções que revestem um valor *ad probationem* não forem consignadas no contrato, pode o empregador sanar esta violação nos sessenta dias subsequentes ao início da execução do contrato.

⁵⁸ O artigo 139.º, n.º1 do Código do Trabalho de 2003 continha a seguinte expressão, “O contrato a termo certo dura pelo período acordado...”, curiosamente esta expressão desapareceu com o Código de Trabalho de 2009. Maria João Machado defende que este artigo tinha “duas virtualidades”, a primeira seria demonstrar que cabe às partes ajustar a duração do contrato à necessidade em causa, e a segunda razão prendia-se com a facto de “resolver o problema do desaparecimento do motivo justificativo do contrato antes do decurso do prazo: o contrato não cessa antecipadamente, antes termina só no termo do período convencionado...”, cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, pp. 266 e 267.

máximo⁵⁹, bem como a análise do regime especial da duração dos contratos de muito curta duração.

No que respeita ao prazo mínimo o certo é que o legislador não o estabeleceu. Assim, e segundo os ensinamentos de Jorge Leite, “não vem indicado qualquer prazo mínimo, pelo que se deve considerar lícito, desde que se verifiquem as demais condições, o contrato celebrado por um mês ou uma semana ou um dia”⁶⁰, contudo devemos atender a que a duração do contrato não pode ser inferior à duração prevista para a tarefa ou serviço a realizar, dando-se assim cumprimento ao prescrito no artigo 148.º, n.º 2 parte final.

Em relação ao prazo mínimo normal, pode ser considerado o prazo de 6 meses, dado que estabelece o artigo 148.º, n.º 2 que só é válida a contratação a termo certo por período inferior a 6 meses nos casos referidos nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.⁶¹.

A violação do disposto na primeira parte do n.º 2 do artigo 148.⁶² importa que se considere que o contrato foi celebrado pelo prazo de 6 meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa⁶³ (artigo 148.º, n.º 3)⁶⁴.

⁵⁹ Cfr. neste sentido LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 78.

⁶⁰ Cfr. neste sentido LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 78.

⁶¹ Analisando as alíneas referidas verificamos que estamos perante as situações de, substituição de trabalhador (alíneas a), b), c) e d)), atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado (alínea e)), acréscimo excecional de atividade da empresa (alínea f)) e execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro (alínea g)).

⁶² Norma que estabelece que “*O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 148.º...*”.

⁶³ Cremos, salvo melhor opinião, que onde se lê “*à satisfação de necessidades temporárias da empresa*”, se deve de entender como, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas, pela entidade empregadora, para que, assim, vá ao encontro do artigo 140.º, n.º 1.

⁶⁴ Júlio Gomes alerta para duas situações, a primeira prende-se em saber se caso o prazo de duração do contrato for inferior a seis meses e não estarmos perante uma necessidade temporária da empresa o que se sucede?, relativamente a esta questão Júlio Gomes considera que o termo aposto será nulo e assim ter-se-á que converter tal contrato em contrato sem termo, cfr. neste sentido GOMES, Júlio - *O Contrato de Trabalho a Termo ou ... cit.*, p. 62. A segunda situação prende-se em determinar o que se sucede caso seja celebrado um contrato de trabalho por tempo inferior a 6 meses e a data prevista para a tarefa ou serviço a realizar é também inferior a seis meses. No que diz respeito a esta questão Júlio Gomes considera que é excessivo que aqui se converta o contrato de trabalho a termo em contrato sem termo, uma vez que “existia efetivamente uma razão, invocada no contrato, para a contratação a termo”, e assim apresenta duas possíveis soluções, “como soluções mais plausíveis restaria ou considerar que o termo tem aqui que consistir na duração da tarefa ou serviço (a cláusula violaria uma norma legal imperativa, sendo substituída pela duração que resultaria desta norma) ou aplicar o n.º 3 do artigo 142.º entendendo-se que tudo se passa como se, havendo embora motivo para a contratação a termo, não existisse motivo válido para a aposição de um termo inferior a 6 meses, já que para que tal motivo exista se torna necessário que a duração da tarefa ou serviço a realizar coincida com a duração do contrato...”, cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 606 nota de rodapé 1529.

No que diz respeito ao tempo máximo de duração do contrato de trabalho a termo certo, este está definido em dois anos (artigo 148.º, n.º 1), estando aqui compreendido quer o período inicial quer as possíveis renovações, devendo-se ainda atender que este contrato só poderá ser renovado no máximo até três vezes (artigo 149.º, n.º 4)⁶⁵.

A Lei 93/2019, de 4 de setembro, veio introduzir uma nova limitação à duração dos contratos de trabalho a termo certo, sendo esta a prevista na parte final do artigo 149.º, n.º 4, onde se determina que a duração total das renovações não pode exceder a duração do período inicial. cremos que o legislador com esta alteração pretende fazer com que a duração do contrato de trabalho corresponda, o melhor possível, ao real período (estritamente necessário) para satisfação de determinada necessidade.

Em face do exposto, um contrato que tenha sido celebrado por seis meses, tem como duração total máxima, incluindo as renovações, doze meses (seis meses da duração inicial mais os seis meses da ou das renovações). Sucede que, para que a duração máxima legal seja atingida, o contrato inicial tem que ter a duração de doze meses (doze relativos à duração inicial e outros doze meses relativos à ou às renovações, perfazendo assim um total de dois anos de duração, o máximo legalmente permitido).

Assim, em matéria de duração do contrato de trabalho a termo certo, encontramos uma tripla limitação, uma vez que este contrato se encontra limitado na sua duração máxima até dois anos, só poderá ser renovado, no máximo, três vezes e, por último, a duração total das renovações não pode exceder a duração do período inicial.

Estabelece, finalmente, o n.º 6 do artigo 148.º que, no cômputo do limite dos dois anos, está incluída a duração “*de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns*”, ou seja, na determinação da duração máxima do contrato importa ter em conta não só o tempo já decorrido deste bem como possíveis renovações, como também situações de trabalho temporário no mesmo posto de trabalho e ainda contratos de prestação de serviços com o mesmo objeto.

⁶⁵ Fruto da Lei 93/2019, corrigiu-se uma situação, que apesar de não gravosa, mereceu atenção do legislador e, com a qual concordamos, situação essa que se prende com a inserção do número máximo de renovações no artigo correto, o artigo 149.º, uma vez que é este que trata das renovações do contrato de trabalho e não o artigo 148.º (duração dos contratos).

No que tange aos contratos de muito curta duração (artigo 142.º), estes visam “*fazer face ao acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo*”.

Estabelece o n.º 1 do referido artigo que nestes contratos é dispensada a forma escrita, bastando assim ao empregador comunicar a celebração de tal contrato bem como do local de trabalho ao serviço competente da segurança social mediante formulário eletrónico. Em face desta solução João Leal Amado refere que estamos perante uma “solução «agilizadora» de bondade muito discutível”, dado que tal solução “destrói um dos pilares tradicionais do nosso ordenamento juslaboral: o de que não há contrato a termo se não houver documento escrito que o formalize adequadamente.”⁶⁶.

De acordo com o n.º 2 do artigo 142.º a duração total de contratos a termo de muito curta duração com o mesmo empregador não pode ser superior a 70 dias de trabalho no mesmo ano civil. Caso se verifique que existiu uma violação quer do disposto no n.º 1 quer do disposto no n.º 2 a consequência daí resultante é considerar-se que o contrato foi celebrado pelo prazo de seis meses, sendo que no cômputo deste prazo ter-se-á que englobar a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos (artigo 142.º, n.º 3).

Em virtude da Lei 93/2019, de 4 de setembro, o artigo 142.º, matéria referente aos contratos de muito curta duração, sofreu duas alterações: a primeira, foi a passagem da duração máxima de 15 para 35 dias, ou seja, um alargamento do limite temporal destes contratos; a segunda, é a abertura deste tipo de contrato a todos os setores, uma vez que, na sua anterior redação, estes estavam limitados ao setor agrícola e do turismo, agora, é permitido este contrato para suprir o “*acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente*”, porém, compete ao empregador a prova desse acréscimo da atividade (artigo 140.º, n.º 5).

No que se refere à duração do contrato de trabalho a termo incerto, estatui o artigo 148.º, n.º 5 que este contrato não poderá ter uma duração superior a quatro anos.

⁶⁶ Cfr. neste sentido AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho ... cit.*, pp. 86 e 87.

No anterior Código do Trabalho de 2003, previa o seu artigo 144.º que “*O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração*”.

No Código do Trabalho de 2009, Lei 7/2009, de 14 de fevereiro, o legislador no sentido de combater a precariedade subjacente a este contrato, veio estabelecer uma duração máxima de seis anos para os contratos de trabalho a termo incerto.

Sucedem que, em face da Lei 93/2019, de 4 de setembro, o artigo 148.º, n.º 5, veio ditar uma nova baliza legal para a duração máxima destes contratos, pelo que, os contratos de trabalho a termo incerto, nos termos do artigo 148.º, n.º 5 não podem exceder a duração máxima de quatro anos.

Efetivamente, o legislador vem apresentando medidas, temporais, no sentido de combater a precariedade, pois, lembre-se que na vigência do código do trabalho de 2003 não existia qualquer balizagem temporal no que concerne à duração do contrato de trabalho a termo incerto, o que aumentava o grau de incerteza e precariedade pois o contrato poderia durar poucos meses como durar alguns anos tudo iria depender do tempo necessário para substituir o trabalhador ou concluir a atividade, tarefa, obra ou projeto⁶⁷.

Em matéria de renovação do contrato de trabalho a termo certo, devemos atender ao preceituado no artigo 149.º.

Preconiza o n.º 1 que as partes⁶⁸ têm a faculdade de estipular a não renovação do contrato de trabalho a termo; conseqüentemente, o contrato de trabalho a termo caducará na data convencionada, não tendo lugar, assim, qualquer renovação do mesmo.

Ligada a esta possibilidade de convenção de não renovação surge a questão sobre a dispensa ou não do aviso prévio previsto no artigo 344.º, n.º 1 quando é aposta a cláusula de não renovação.

Sobre esta questão, Maria do Rosário Palma Ramalho entende, ainda que com dúvidas, que o dever de comunicação da intenção de fazer cessar o contrato no final do

⁶⁷ Cfr. neste sentido AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 96.

⁶⁸ António Monteiro Fernandes refere mesmo que “A cláusula de não renovação, em si mesma, é, na esmagadora maioria (se não na totalidade) dos casos, a expressão do interesse e da vontade unilaterais do empregador...”, cfr. neste sentido FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 179.

prazo se mantém, inclusive nos casos em que as partes acordaram na estipulação de tal cláusula⁶⁹.

Em sentido distinto pronunciam-se autores como Susana Sousa Machado, Júlio Gomes, Luís Miguel Monteiro e Paulo Madeira de Brito bem como Pedro Romano Martinez⁷⁰, os quais defendem que sendo aposta a cláusula de não renovação não será necessário o aviso prévio previsto no artigo 344.º, n.º 1, uma vez que se encontra protegido o interesse subjacente ao aviso prévio, concretizando, “No contrato sujeito a renovação, o aviso prévio antecipa o conhecimento sobre a evolução do vínculo, eliminando a dúvida sobre o seu prosseguimento e concedendo ao trabalhador mais tempo na busca de posto de trabalho alternativo.”⁷¹.

Comungamos desta opinião pois, num contrato de trabalho a termo a que foi aposta a cláusula de não renovação, o trabalhador sabe já de antemão que o contrato não se irá renovar findo o prazo pelo que aquele interesse está acautelado. Júlio Gomes refere mesmo que “tal como se não dá horas a um relógio, não será preciso avisar a outra parte daquilo que já foi contratualmente acordado”⁷².

Em matéria de renovação, ter-se-á que distinguir duas figuras, a renovação tácita e a renovação expressa.

Ocorrerá uma renovação tácita quando nenhuma das partes fizer cessar o contrato, consequentemente o contrato renova-se por período igual ao inicial⁷³, caso as partes pretenderem renovar o contrato de trabalho a termo, mas por um período diferente do inicial, estaremos num caso de renovação expressa, sendo que esta terá que obedecer a determinados requisitos⁷⁴.

Acerca da renovação tácita, e tendo por base o n.º 2 do artigo 149.º, não sendo aposta a cláusula de não renovação e não havendo qualquer declaração das partes no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho a termo, “o contrato renova-se no final do

⁶⁹ Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 308.

⁷⁰ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 222, GOMES, GOMES; Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 605; MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 418; MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho... cit.*, pp. 941 e 942.

⁷¹ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 418.

⁷² Cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 923.

⁷³ Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 298.

⁷⁴ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 222.

termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes” (segunda parte do n.º 2 do artigo 149.º).

No n.º 3 do artigo 149.º, determina o legislador que a renovação, expressa⁷⁵, está sujeita quer à verificação da sua admissibilidade quer aos requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

Destarte, no que concerne à renovação do contrato de trabalho a termo, poder-se-á referir que a renovação⁷⁶ está sempre sujeita à verificação de um requisito material, e pode estar, ou não, sujeita também a um requisito formal⁷⁷.

Quanto ao requisito material, a renovação está dependente da verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração (artigo 149.º, n.º 3, primeira parte), sendo que, segundo os ensinamentos de Susana Sousa Machado, “Esta exigência impõe-se pela relação umbilical, (...), existente entre a subsistência da necessidade temporária e o período necessário à satisfação dessa necessidade que, neste caso, se mede pelo prolongamento temporal, ou seja, pela renovação”⁷⁸. António Monteiro Fernandes refere, ainda, que “Trata-se, obviamente, da existência ou subsistência do «motivo justificativo» em que se apoiou a aposição do termo”⁷⁹, em suma o requisito material ter-se-á que manter atual para que a renovação seja legitimamente válida⁸⁰.

Em relação ao requisito formal, este sucede quando as partes têm em vista renovar o contrato por um período diferente (artigo 149.º, n.º 3, segunda parte), sendo assim necessário a redução a escrito de tal renovação, o que se compreende uma vez que existe aqui um reajuste do contrato.

⁷⁵ A renovação expressa é também denominada na doutrina nacional por renovação contratual ou convencional.

⁷⁶ Esta renovação é num sentido *latu sensu*, ou seja, uma renovação que engloba tanto a renovação tácita como expressa.

⁷⁷ Cfr. neste sentido LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 117.

⁷⁸ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 223.

⁷⁹ Cfr. neste sentido FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 179.

⁸⁰ Neste sentido atenda-se ainda ao exemplo dado por João Leal Amado, “... Pense-se, p.ex., na hipótese de contratação a termo, pelo prazo de 6 meses, para substituir um trabalhador doente: esgotados esses 6 meses, caso o trabalhador substituído continue transitoriamente impedido de prestar trabalho, o contrato renovar-se-á por mais 6 meses, se nenhuma das partes proceder à respetiva denúncia ao abrigo do art. 344.º; mas semelhante renovação já não será possível na hipótese de, entretanto, o trabalhador doente ter já regressado ao serviço ou ter falecido, pois em qualquer destes casos o título legitimador da contratação a termo (a necessidade de substituir outrem que se encontra temporariamente impedido de prestar serviço) já teria desaparecido aquando da pretensa renovação do contrato – ou porque, nessa altura, o impedimento já tinha sido superado ou porque o mesmo já tinha deixado de ser temporário...”, cfr. neste sentido AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 1ª ed. Coimbra: Almedina, 2015, pp. 78 e 79.

Em matéria de renovação surge ainda uma questão que se acha pertinente, questão esta que se prende com o prazo de duração da segunda renovação quando a primeira foi celebrada por um prazo diferente daquele que constava no contrato inicial.

Relativamente a esta questão seguimos os ensinamentos de Susana Sousa Machado e Jorge Leite, pelo que se deverá considerar que o prazo de duração da segunda renovação deverá corresponder à duração do “último período contratual acordado”, ou seja, pelo período igual ao anterior e não ao período inicial, uma vez que só assim se poderá respeitar a “última manifestação de vontade das partes”⁸¹.

Em jeito de conclusão importa referir que nos termos do n.º 5 do artigo 149.º o contrato de trabalho a termo alvo de renovação deve ser considerado como um único contrato.

Importa, finalmente, fazer referência aos regimes de renovação extraordinária do contrato de trabalho a termo certo, estabelecidos pelas Lei 3/2012, de 12 de janeiro⁸² e Lei 76/2013, de 7 de novembro⁸³.

Estas Leis vieram estabelecer um regime de renovações extraordinárias aos contratos de trabalho a termo, tendo como escopo o combate ao aumento do desemprego que se fazia sentir na época.

A Lei 3/2012, de 12 de janeiro destinava-se aos contratos que atingissem o limite máximo da sua duração até 30 de junho de 2013 (artigo 1.º, n.º 1), podendo os contratos de trabalho a termo certo ser objeto de duas renovações extraordinárias (artigo 2.º, n.º 1), sendo que a duração total das mesmas não podia superar os 18 meses (artigo 2.º, n.º 2), importando ainda referir que o limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo que foi objeto de renovação extraordinária tinha como prazo máximo 31 de Dezembro de 2014 (artigo 2.º, n.º 4).

No que concerne à Lei 76/2013, de 07 de novembro, esta destinava-se aos contratos que atingissem o limite máximo da sua duração até dois anos após a sua entrada em vigor, ou seja, até novembro de 2015 (artigo 1.º, n.º 1). Os contratos de trabalho a termo certo podiam ser objeto de duas renovações extraordinárias (artigo 2.º, n.º 1), tendo que se

⁸¹ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 223 bem como LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 200.

⁸² Disponível para consulta em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/477153/details/maximized>

⁸³ Disponível para consulta em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/504679/details/maximized>

atender que a duração total das renovações não podia ser superior a 12 meses (artigo 2.º, n.º 2) e o limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objeto de renovação extraordinária era 31 de dezembro de 2016 (artigo 2.º, n.º 4).

2.5 – Sucessão de contratos

Em matéria de sucessão de contratos, importa atender ao estabelecido no artigo 143.º, ditando o n.º 1 do referido artigo que “*A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede 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, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.*”.

Maria do Rosário Palma Ramalho refere que a sucessão de contratos pode, assim, ser traduzida no fenómeno de “cessação de um contrato a termo seguida da recontração a termo, daquele ou de outro trabalhador, para o mesmo posto de trabalho”⁸⁴.

Da leitura do artigo 143.º, bem como do enquadramento do contrato de trabalho a termo no ordenamento jurídico laboral, resulta que a vontade do legislador radica em refrear o recurso a sucessivos contratos de trabalho a termo de modo a evitar o crescimento da precarização laboral.

Porém, esta norma levanta algumas questões que importa analisar.

Primeiramente, e tendo por base o n.º 1 do referido artigo, sempre se poderá dizer que, numa interpretação à *contrario sensu*, é lícita a contratação de trabalhador, o mesmo ou um novo trabalhador, através do contrato de trabalho a termo⁸⁵ para o mesmo posto de trabalho após o tempo de “espera” a que se encontra adstrito^{86/87}.

⁸⁴ Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 255.

⁸⁵ Segundo o artigo 143.º, n.º 1 para além do contrato de trabalho a termo está ainda incluído nesta restrição o contrato de trabalho temporário bem como o contrato de prestação de serviços.

⁸⁶ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 231.

⁸⁷ Assim, por força do n.º 1 do artigo 143.º fica precludida a hipótese de nova contratação ou admissão de trabalhador para o mesmo posto de trabalho antes de ter decorrido um período de “espera” *ope legis*, sendo este período o correspondente a um terço da duração do contrato. Neste sentido, atenda-se às palavras de Maria João Machado, “o legislador estabeleceu este limite temporal não em termos absolutos (um mês, seis

Uma segunda questão prende-se com o que se deve entender por “mesmo posto de trabalho”?

Relativamente a esta questão, Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito defendem que o que está em causa é “o exercício de determinadas funções numa dada organização empresarial, isto é, a delimitação da prestação concreta quando integrada numa estrutura de meios dirigida pelo empregador e servindo idêntico objetivo produtivo”⁸⁸; por sua vez, Júlio Gomes refere que “o objeto do contrato de trabalho é hoje composto não apenas pelas funções para que foi contratado, mas também, em regra, por outras funções afins ou funcionalmente ligadas”, assim sendo conclui referindo que, caso a “expressão «posto de trabalho» seja interpretada como dizendo apenas respeito às funções concretamente exercidas pelo trabalhador, será muito fácil contornar a norma.”⁸⁹.

Por sua vez, a jurisprudência, seguindo aqui o decidido num acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 23 de abril de 2007, considera que posto de trabalho são as “funções que o trabalhador exerce e para as quais foi contratado e cuja menção deve constar do contrato de trabalho a termo”⁹⁰.

Pelo exposto e segundo os ensinamentos de Júlio Gomes, parece-nos possível concluir que o mesmo posto de trabalho referido no artigo 143.º apenas se refere às funções exercidas, especificamente, “esquecendo toda a aplicação do objeto do contrato de trabalho introduzida entre nós com a polivalência funcional”⁹¹.

Um terceiro ponto prende-se com o facto da proibição prevista no n.º 1 do artigo 143.º só poder ter lugar caso o contrato de trabalho a termo cesse por motivo não imputável ao trabalhador, conforme a primeira parte do n.º 1 do artigo 143.º.

Vejamos o que se entende por motivo não imputável ao trabalhador.

meses, um ano), mas tomando por referência a duração do contrato anterior e, assim, considerou que se trata de uma situação “nova” e não do “prolongamento” da anterior, se já se tiver esgotado um período correspondente a, pelo menos, um terço da duração do primeiro contrato (se o contrato anterior durou seis meses, se já tiverem decorrido dois; se durou um ano, se já tiver decorrido quatro meses); se, ao contrário, não tiver decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato anterior, incluindo as suas renovações, o legislador considera que é o contrato anterior que está a ser prolongado para além dos limites da lei.”, cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 293.

⁸⁸ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 399.

⁸⁹ Cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 601.

⁹⁰ Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO – Processo n.º 0710664, de 23 de abril de 2007, relator Fernanda Soares, o acórdão aqui referido aplicou as normas correspondentes ao Código do Trabalho de 2003. Acórdão retirado de MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 292.

⁹¹ Cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira - *O Contrato de Trabalho a Termo ou ... cit.*, p. 92.

Segundo Maria João Machado, na análise desta norma, em especial da expressão “*motivo não imputável ao trabalhador*”, deverá ser feita uma interpretação restritiva de modo a que se possa ajustar, harmonizar o preceito legal ao seu fim. Refere, ainda, a autora que tal deve ser feito “sem limitar para além do necessário a livre iniciativa económica do empregador e, por isso, só deve ser accionada nos casos em que o contrato a termo se extingue por caducidade por decurso do termo por iniciativa do empregador”⁹².

Todavia, a autora, ciente dos perigos⁹³ que aquela interpretação acomoda, refere que, verificando-se tais perigos, a interpretação restritiva deverá ser abandonada e retomado “o entendimento comum, mesmo assim não isento de risco”⁹⁴.

Assim, e tendo em conta o referido, a autora conclui que o artigo 143.º, n.º 1, proíbe “a recontração do trabalhador cujo contrato anterior haja cessado por caducidade (por denúncia do empregador e por impossibilidade deste receber a prestação do trabalho), revogação (que envolve a vontade de ambas as partes e, portanto, também é relativo à empresa), despedimento e resolução pelo próprio trabalhador com fundamento em facto respeitante ao empregador”⁹⁵.

Uma outra questão prende-se com a expressão “A cessação de contrato de trabalho a termo (...) impede nova admissão ou afetação de trabalhador”. Que trabalhador é este a que a norma se refere, será o mesmo trabalhador ou trabalhador diferente?

Relativamente a esta questão existem três possíveis soluções: a primeira defende que o artigo 143.º apenas se aplica à hipótese de ser o mesmo trabalhador, a segunda opção defende que o artigo referido apenas se aplica ao caso de trabalhador diferente e a

⁹² Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 290.

⁹³ Atenda-se às questões suscitadas por Júlio Gomes, “se as partes previrem no próprio contrato que este não se renovará será que a cessação se deve considerar por motivo não imputável ao trabalhador? Ou deverá, antes, ter-se como “ao menos parcialmente” imputável também a este: se for esta a última solução, como parece ser o caso (uma cláusula de um contrato é “imputável a ambas as partes”) estará encontrada a fórmula mágica para evirar o funcionamento do artigo”, para além deste caso, o autor refere ainda o caso de o empregador “pressionar o trabalhador para que seja este a fazer funcionar a caducidade ou mesmo a denunciar o contrato (advertindo de que se a caducidade funcionar por iniciativa do empregador o trabalhador não voltará a ser contratado, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato). Por último, o autor afirma que o recurso a este preceito para “combater eficazmente a espiral da contratação a termo sucessiva é um pouco como tentar “tapar o sol com uma peneira”, cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 601.

⁹⁴ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 291.

⁹⁵ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 291.

terceira e última hipótese defende que o artigo 143.º se aplica quer ao mesmo trabalhador quer a trabalhador diferente^{96/97}.

Das três soluções possíveis, cremos, salvo melhor opinião, que é a terceira, de que o artigo 143.º se aplica quer ao mesmo trabalhador quer a trabalhador diferente, que melhor satisfaz quer a letra da lei quer o espírito desta, traduzindo “uma solução de continuidade com o direito positivo anterior”⁹⁸.

Por último, no que concerne à sucessão de contratos, importa abordar as exceções, derrogações à proibição de contratos sucessivos, vertidas no n.º 2 do artigo 143.º⁹⁹.

Segundo Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito, as exceções das alíneas *a)* e *b)* visam ajustar as “necessidades empresariais supervenientes” enquanto a alínea *c)* visa responder ao “caráter cíclico e por isso necessariamente sucessivo da actividade a desenvolver”¹⁰⁰.

Devemos, ainda, atender a que a alínea *d)* foi revogada, em virtude da alteração ao Código do Trabalho pela Lei 93/2019, de 4 de setembro. A referida alínea *d)* estabelecia que a proibição de contratos sucessivos não era aplicável no caso de “Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego”, todavia, esta norma foi revogada em consonância com a alteração da alínea *b)* do artigo 140.º, n.º 4, onde já não se faz referência a trabalhador à procura de primeiro emprego.

⁹⁶ Cfr. neste sentido VICENTE, Joana Nunes – *O fenómeno da sucessão de contrato (a termo) – breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto*, Questões Laborais, Ano XVI – 2009, n.º 33, Coimbra, Coimbra Editora. pp. 15 a 17.

⁹⁷ Para um estudo mais aprofundado em relação a estas três hipóteses veja-se, designadamente, VICENTE, Joana Nunes – *O fenómeno da sucessão ... cit.*, bem como Cfr. neste sentido GOMES, Maria Irene – *Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho*, Scientia Iuridica, abril – junho 2009, tomo LVIII, n.º 318, Braga: Universidade do Minho. pp. 294 a 296.

⁹⁸ Cfr. neste sentido VICENTE, Joana Nunes – *O fenómeno da sucessão ... cit.*, p. 20.

⁹⁹ Dispõe o artigo 143.º, n.º 2 que “O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos: *a)* Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição; *b)* Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato; *c)* Atividade sazonal; *d)* Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.”

¹⁰⁰ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 401.

2.6 – Cessação do contrato de trabalho a termo

Estatui o artigo 340.º que o contrato de trabalho pode cessar por caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador.

De entre estas modalidades sempre se poderá dizer que a forma típica de cessação dos contratos de trabalho a termo é a caducidade.

O artigo 343.º determina que o contrato de trabalho caduca nos termos gerais¹⁰¹, sendo referidas, a título exemplificativo, três situações que conduzem à caducidade: a verificação do termo, a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho ou de o empregador o receber e, ainda, a reforma do trabalhador, quer seja por velhice quer seja por invalidez.

Ensina Pedro Furtado Martins que a caducidade se traduz na “cessação do contrato em virtude da ocorrência de um facto a que o Direito associa a extinção da relação contratual”¹⁰².

No caso do contrato a termo, cessa por caducidade pelo decurso do prazo (o caso de contrato de trabalho a termo certo) ou pela realização, concretização do motivo justificativo (o caso de contrato de trabalho a termo incerto)¹⁰³.

Apenas iremos dirigir o nosso estudo sobre a cessação do contrato por caducidade verificando-se o seu termo.

Assim, e primeiramente, há que analisar a questão que se prende com o modo como opera a caducidade. Será que esta ocorre automaticamente ou é necessária a existência de uma declaração de vontade de uma das partes no sentido de a fazer operar?

¹⁰¹ Refere Maria João Machado que a expressão “O contrato de trabalho caduca nos termos gerais” se refere aos termos gerais de Direito, assim ter-se-á que atender a outros casos para além dos referidos no artigo 343.º, estejam estes previstos no Código do Trabalho ou em legislação especial. Atenda-se assim aos seguintes casos que a autora refere, a caducidade do contrato de trabalho quando o trabalhador perde o título profissional e o exercício dessa atividade está dependente de tal (artigo 117.º, n.º 2); casos de caducidade do contrato de trabalho em serviços domésticos (artigo 28.º da Lei 114/99, de 03/08). Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p.308.

¹⁰² Cfr. neste sentido MARTINS, Pedro Furtado - *Cessação do Contrato de Trabalho*. 4ª ed – Revista e Atualizada. Lisboa: Principia, 2017, p. 39.

¹⁰³ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 308.

Em regra, a caducidade é uma modalidade de cessação que ocorre automaticamente e, conseqüentemente, leva a que haja uma cessação imediata do contrato de trabalho¹⁰⁴.

Existem todavia situações em que uma das partes deve avisar previamente a contraparte, como é o caso da caducidade do contrato de trabalho a termo certo¹⁰⁵; neste sentido, Pedro Romano Martinez refere que “no contrato de trabalho a termo certo, diversamente do regime comum, a caducidade não opera *ipso iure*, pois estabeleceu a regra da renovação automática (art. 140.º do CT) e da conversão (art. 141.º CT), a necessidade de ser invocada por qualquer das partes mediante denúncia”¹⁰⁶.

Assim sendo, entendemos que a caducidade do contrato de trabalho a termo observa um regime especial, uma vez que opera diferentemente das regras gerais, ou seja, não opera *ipso iure*, é antes necessária uma comunicação escrita de uma das partes à outra no sentido de fazer operar a caducidade e, assim, não se verificar quer a renovação do contrato quer a sua conversão.

2.6.1 – Caducidade do contrato de trabalho a termo certo

No que concerne à caducidade do contrato de trabalho a termo certo, refere o artigo 344.º, n.º 1 que “*O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito*”.

Da leitura desta norma resulta que, para ocorrer a caducidade do contrato de trabalho a termo certo, é necessária a verificação de dois pressupostos: o primeiro, o decurso do prazo por que foi celebrado ou renovado e, o segundo, a necessidade de comunicação, por escrito, da intenção de fazer cessar o contrato¹⁰⁷. Entende, neste sentido, Jorge Leite que “a extinção do contrato não se basta com o decurso do «tempo de vida» que as partes lhe fixaram, exigindo também a sua prévia denúncia – a caducidade não opera aqui automaticamente”¹⁰⁸.

¹⁰⁴ Como é o caso de morte do trabalhador ou de perda do título profissional, exemplos referidos em MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 308.

¹⁰⁵ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 308.

¹⁰⁶ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho... cit.*, p. 940.

¹⁰⁷ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 266.

¹⁰⁸ Cfr. neste sentido LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 76

Para Pedro Romano Martinez, a comunicação aqui referida traduz-se numa denúncia do contrato de trabalho, uma vez que “obsta à renovação do contrato e, eventualmente, à sua conversão, pelo que a caducidade será uma consequência da denúncia”¹⁰⁹.

Note-se que a comunicação terá que ser feita por escrito¹¹⁰ bem como respeitar um prazo de antecedência, ou seja, caso uma das partes tenha vontade de fazer cessar o contrato, deve-o fazer mediante aviso prévio de quinze ou de 8 dias, consoante seja operada pelo empregador ou trabalhador, respetivamente.

Devemos, ainda, atender a que esta declaração tem natureza receptícia, pelo que só se torna eficaz, ou seja, produz os seus efeitos, a partir do momento em que entra na esfera jurídica do seu destinatário ou de que este tem conhecimento (artigo 224.º, n.º 1 do CC), sendo que, caso a declaração não tenha sido oportunamente recebida pelo destinatário por sua culpa, então também se considera eficaz (artigo 224.º, n.º 2 do CC)^{111/112}.

É pertinente perguntar quais os efeitos da falta de comunicação ou do desrespeito pelo cumprimento dos prazos. Note-se que os efeitos são diferentes caso o incumprimento, total ou parcial, seja por parte do empregador ou por parte do trabalhador.

Caso a omissão da comunicação ou desrespeito pelo prazo decorra por parte do empregador e ainda não se tenha chegado ao prazo máximo de duração do contrato de trabalho a termo certo ou ao limite de renovações, o contrato renova-se por igual período (artigo 149.º, n.º 2), contudo caso já se tenha alcançado o limite máximo de duração ou o

¹⁰⁹ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho... cit.*, p. 941.

¹¹⁰ Segundo Maria Irene Gomes a comunicação está sujeita a forma escrita, revestindo assim natureza *ad substantiam*, pelo que o desrespeito por esta formalidade acarreta a nulidade da comunicação, declaração negocial (artigo 220.º do Código Civil, adiante designado por CC) bem como a insusceptibilidade de substituição por outro meio de prova ou documento que não revista uma força probatória superior (artigo 364.º, n.º1 do CC); cfr. neste sentido GOMES, Maria Irene – *Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho*. Questões Laborais, Ano XI – 2004, n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, p. 164.

¹¹¹ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 309, bem como MARTINS, Pedro Furtado - *Cessação do Contrato ... cit.*, p. 45.

¹¹² Pedro Furtado Martins elucida-nos com alguns exemplos onde a declaração se torna eficaz por existir culpa do destinatário na sua não receção ou até mesmo na receção tardia, referindo assim o autor que a verifica-se a caducidade do contrato de trabalho quando “o trabalhador se recusa a receber a comunicação que o empregador lhe tentou entregar diretamente ou, sendo esta remetida pelo correio, quando a sua não – receção resultou do não – levantamento do aviso postal ou do envio da mesma para morada diversa do atual domicílio do trabalhador quando este não informou o empregador da alteração ocorrida”; Cfr. neste sentido MARTINS, Pedro Furtado - *Cessação do Contrato ... cit.*, p. 45.

limite de renovações, então o contrato será convertido em contrato sem termo (artigo 147.º, n.º 2, alínea b))^{113/114}.

Na hipótese da falta de comunicação ou de não cumprimento do respetivo prazo por parte do trabalhador, este incumprimento, total ou parcial, não tem uma consequência, específica, como no caso do empregador¹¹⁵, contudo, é aplicável, com as devidas adaptações, o regime legal previsto para os casos de denúncia do contrato de trabalho (artigo 400.º, n.ºs 3 e 4 e artigo 401.º). Pelo que, verificando-se uma situação de não cumprimento total ou parcial do aviso prévio deve o trabalhador indemnizar o empregador no valor correspondente ao período do aviso prévio que não foi respeitado¹¹⁶.

2.6.2 – Caducidade do contrato de trabalho a termo incerto

Dita o artigo 345.º, n.º 1 que o contrato de trabalho a termo incerto caduca “*quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias*”, conforme a duração do contrato em causa.

Por conseguinte, da interpretação de tal norma resulta que o contrato de trabalho a termo caduca verificando-se a ocorrência do termo, porém o empregador deverá comunicar a sua cessação ao trabalhador¹¹⁷.

¹¹³ Cfr. neste sentido GOMES, Maria Irene – *Considerações sobre o regime jurídico ... cit.*, p. 164.

¹¹⁴ Sobre a conversão do contrato de trabalho a termo é feita uma análise detalhada no capítulo posterior.

¹¹⁵ Salvo melhor opinião, diga-se que não teria sentido que caso ocorra uma inobservância total ou parcial do prazo de comunicação por parte do trabalhador, a consequência fosse a renovação ou conversão, consoante o caso, pois poder-se-ia criar verdadeiras situações de benefício para o trabalhador e não uma situação de consequência, de sanção. Pense-se num caso em que o contrato de trabalho a termo já não pode ser alvo de renovação e o trabalhador não cumpriu o limite imposto pela lei de aviso prévio, a sanção para esta situação, aplicando-se a mesma regra que para o empregador, seria a conversão em contrato de trabalho sem termo, parece-nos que esta solução não é plausível pois em nada consubstancia uma sanção.

¹¹⁶ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 309 bem como MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 269.

¹¹⁷ Neste sentido António Monteiro Fernandes refere que quer no contrato de trabalho a termo certo quer no contrato de trabalho a termo incerto o contrato não caduca automaticamente uma vez que existem declarações no sentido de fazer cessar o contrato, assim, e, concretizando, as declarações “são demasiado semelhantes a declarações resolutivas para que possa continuar a dizer-se que os contratos cessam «automaticamente»”; Cfr. neste sentido FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 455. 16ª. Todavia Alice Pereira de Campos refere que a declaração presente nos casos do contrato de trabalho a termo incerto é somente uma declaração de ciência, uma vez que esta declaração não retrata uma vontade de fazer cessar o contrato, apenas e somente se faz um “lembrete”, que é a ocorrência do termo; Cfr. neste sentido CAMPOS, Alice Pereira de - *Contrato de Trabalho a Termo*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2013. pp. 187 e 188.

A comunicação terá que ser feita com uma antecedência, mínima, de sete, trinta ou sessenta dias, consoante o contrato em causa tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por um período de tempo superior a dois anos.

Analisando a disposição legal, verificamos que o legislador apenas refere que o empregador está adstrito ao aviso prévio¹¹⁸, não estabelece o mesmo para o trabalhador, pelo que é de questionar se também este deverá observar um aviso prévio e com que antecedência relativamente ao momento da verificação do termo.

Relativamente a esta questão, da letra da lei não consta que o trabalhador deve comunicar a cessação do contrato ao empregador. Entende-se a razão dessa omissão, visto existir uma incerteza sobre o momento da verificação do termo, não sendo assim possível, em regra, ao trabalhador prever, antecipar a verificação deste. Todavia, caso seja possível tal previsão, cremos que também o trabalhador deve prestar esta comunicação, considerando o espírito da lei implícito e o interesse subjacente ao aviso prévio.

Segundo os ensinamentos de Mota Pinto, o aviso prévio destina-se a “proporcionar à outra parte a possibilidade de fazer face, sem desvantagem pesada, à nova situação”¹¹⁹, ou seja, o aviso prévio relaciona-se com a boa fé e a urbanidade que deve de existir nas relações negociais, de modo a que o trabalhador proporcione à entidade empregadora um determinado período de tempo, para que, esta, possa iniciar um processo de recrutamento, quer interno quer externo, de modo a que aquele posto possa ser ocupado.

Pelo que, e tendo em conta a finalidade do aviso prévio, acreditamos que também o trabalhador deverá respeitar um aviso prévio, devendo assim aplicar-se, por analogia, o prazo referido no artigo 344.º, n.º 1, ou seja, deve o trabalhador, prevendo uma situação que leve à cessação do contrato, avisar o empregador com a antecedência mínima de oito dias¹²⁰.

Não obstante o referido, sempre se dirá que o trabalhador tem a faculdade de denunciar o contrato de trabalho a termo nos termos do artigo 400.º, n.º 3, para tal, terá que avisar a entidade patronal com uma antecedência mínima de 15 dias, no caso de o

¹¹⁸ Consta do artigo 345.º n.º1 que “*O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior*”.

¹¹⁹ Cfr. neste sentido PINTO, Carlos Alberto da Mota; MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota – *Teoria Geral ... cit.*, p. 632.

¹²⁰ Cfr. neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito ... cit.*, p. 306.

contrato ainda não tenha uma duração de seis meses, ou, caso já tenha passado esta duração terá que avisar a entidade patronal com uma antecedência mínima de 30 dias (artigo 400.º, n.º 3, conjugado com o artigo 400.º, n.º 4).

2.6.3 – Compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo

No que diz respeito à compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo, atenda-se que, no caso de estarmos perante um contrato de trabalho a termo certo, o trabalhador, em princípio, tem direito a compensação pela verificação do termo.

Antes da alteração ao artigo 344.º, pela Lei 93/2019, de 4 de setembro, o mesmo direito só tinha lugar “*Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador*”, ou seja, o preceito determinava que só havia lugar a compensação caso a caducidade se verificasse por declaração prestada pelo empregador, em todos os outros casos, designadamente no caso de não renovação por acordo das partes (artigo 149.º, n.º 1), o trabalhador não teria direito a compensação. A reformulação vem agora estabelecer, de forma clara, que o trabalhador só não terá direito a compensação se a caducidade decorrer de declaração sua.

Perante um caso de contrato de trabalho a termo incerto, sempre se dirá que o trabalhador terá, invariavelmente, direito a receber uma compensação¹²¹.

Note-se que a temática da compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo levanta, no nosso ordenamento jurídico laboral, algumas questões.

A primeira questão que cumpre analisar diz respeito à sua razão de ser, qual o motivo que levou o legislador a determinar que o trabalhador tem direito a uma compensação em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo?

Relativamente a esta questão, a maioria da doutrina defende que a compensação é devida ao trabalhador com fundamento na natureza precária do seu vínculo laboral¹²², sendo que Menezes Cordeiro refere que, com esta compensação, “pretende-se dar um

¹²¹ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 312.

¹²² Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho... cit.*, p. 943; CAMANHO, Paula Ponces – *O Contrato de Trabalho a Termo, A Reforma do Código do Trabalho*, coordenação do Centro de Estudos Judiciários e da Inspeção Geral do Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 302, nota 23; LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 2019, pp. 500 e 501.

suplemento de tutela ao trabalhador contratado a termo e ainda, em geral, desincentivar a contratação precária”¹²³.

Uma outra questão, que se debatia antes da alteração ao artigo 344.º, operada pela Lei 93/2019, de 4 de setembro, prendia-se com a cláusula de não renovação do contrato e a compensação decorrente da cessação deste.

Sobre esta questão, autores como Júlio Gomes, Paula Ponces Camanho e Pedro Furtado Martins defendem que o trabalhador não terá direito a qualquer compensação e, nesse sentido, sufragam que a convenção da cláusula de não renovação partiu de ambas as partes, logo se as partes convencionam *ab initio* a não renovação do contrato, este caducará sem que tenha que existir qualquer declaração, denúncia, por parte do empregador, o que se traduz em a responsabilidade da cessação do contrato de trabalho a termo, decorrente da convenção da cláusula de não renovação, ser tanto do trabalhador como do empregador¹²⁴.

Todavia, Alice Pereira de Campos, Maria Irene Gomes, Maria João Machado e Susana Sousa Machado¹²⁵ vão no sentido de que esta questão não é tão simples como aparenta ser, uma vez que, em muitos casos, para não se referir que na sua grande maioria, não existe uma verdadeira negociação, porquanto a entidade patronal apresenta a sua proposta e o trabalhador limita-se a concordar ou não; por esta razão sempre se dirá que o contrato de trabalho caducará, sobretudo, por vontade do empregador, pois o trabalhador pouco, ou nada, poderá fazer para alterar a proposta do empregador na fase de negociação.

¹²³ Cfr. neste sentido CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1999, p. 639.

¹²⁴ Neste sentido atenda-se às palavras proferidas pelos seguintes autores, Júlio Gomes, afirma que se “do próprio contrato a termo se prever que o contrato não se renova, não será, pois necessária qualquer declaração do empregador nesse sentido e não será devida qualquer compensação”, cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 923; Paula Ponces Camanho defende que “neste caso não haverá lugar a compensação. De facto, a caducidade não decorre de declaração do empregador, (...), mas antes de acordo das partes”. cfr. neste sentido CAMANHO, Paula Ponces – *O Contrato de Trabalho a Termo ... cit.*, p. 302, nota 23, ainda, Pedro Furtado Martins refere que “na configuração da norma contida no n.º 2 do artigo 344.º, a declaração do empregador associada à caducidade é um elemento da hipótese, cuja verificação é necessária para o desencadear da respetiva estatuição, ou seja, a atribuição do direito à compensação”, cfr. neste sentido MARTINS, Pedro Furtado – *Contrato de Trabalho a Termo Irrenovável e Compensação de Caducidade*. *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, setembro – dezembro de 2010. p. 194.

¹²⁵ Cfr. neste sentido CAMPOS, Alice Pereira de – *Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 204; GOMES, Maria Irene – *Considerações sobre o regime jurídico ... cit.*, p. 168; MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 314 e MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, pp. 269 a 272.

Importando ainda referir um outro argumento sufragado por Albino Mendes Baptista, que se prende com o facto de se poder fazer uma leitura no sentido de que o legislador apenas quis afastar o direito à compensação nos casos em que a caducidade opera expressa e exclusivamente por parte do trabalhador¹²⁶.

Na jurisprudência, defendendo que é devida a compensação nos contratos irrenováveis, pronuncia-se o juiz Chambel Mourisco, referindo que “a compensação assume uma função especial de tutela face a uma situação que a lei quis que fosse excepcional – a contratação a termo. Assim, a compensação do trabalhador pela situação de precariedade continua a ser patente nas situações em que o contrato prevê expressamente a não renovação. Só assim não será caso se venha a provar que tal cláusula foi imposta pelo trabalhador. Na verdade, a situação mais comum é que seja o empregador a impor a sua vontade consignando logo no contrato a sua não renovação. Sendo assim, estamos perante uma mera declaração unilateral do empregador que o trabalhador, em regra, não teve, sequer, oportunidade de negociar, cujo objectivo é impedir a renovação do contrato e o direito à compensação”¹²⁷.

Julgamos que esta questão está, agora, resolvida, fruto da já referida alteração operada pela Lei 93/2019, de 4 de setembro, uma vez que o legislador veio determinar que, caso a caducidade do contrato de trabalho a termo certo se dê pela verificação do seu termo, então, o trabalhador tem direito a uma compensação, salvo se a caducidade decorrer de declaração sua.

No que respeita ao cálculo da compensação, dita o artigo 344.º, n.º 2 que em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, por verificação do termo, o trabalhador tem direito a uma compensação que corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Por sua vez, estabelece o artigo 345.º, n.º 4 que, verificando-se a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a receber uma compensação que corresponde a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de

¹²⁶ Atenda-se neste sentido às palavras proferidas por Albino Mendes Baptista “Julgamos que a vocação desta norma é apenas a de não atribuir a compensação nos casos em que a caducidade provém de declaração do trabalhador”. Cfr. neste sentido BAPTISTA, Albino Mendes – Inovações do Código do Trabalho em matéria de contrato a termo resolutivo, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 68, maio – agosto 2004. Coimbra: Coimbra Editora. p. 72.

¹²⁷ Cfr. neste sentido, o acórdão do Tribunal da Relação de Évora – processo n.º 642/08.6TTPTM.E1, de 11 de maio de 2010, relator Acácio André Proença, no qual o Juiz Chambel Mourisco emite o seu voto de vencido.

antiguidade, isto relativo aos três primeiros anos de contrato, e 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo, “*nos anos subsequentes*”, sobre esta redação, tece-se algumas considerações.

O legislador reduziu a duração do contrato de trabalho a termo incerto de seis anos para quatro anos, neste sentido, poderia ter tomado uma de três soluções: *I*) tendo o contrato de trabalho a termo incerto a duração máxima de quatro anos e, mantendo a mesma linha de pensamento (o contrato tinha uma duração máxima de seis anos, e a compensação estava dividida em duas partes, uma relativa aos primeiros três anos e a outra aos anos subsequentes), dividir, assim, em duas partes a duração, estabelecendo que pelos dois primeiros anos a compensação corresponderia a 18 dias de retribuição e, pelos demais, 12 dias de retribuição; *II*) uniformizar os quatro anos de duração a 18 dias por cada ano; *III*) no mínimo, e mantendo-se a redação do artigo 345.º, n.º 4, alínea *b*), seria espectável que o legislador tivesse o cuidado de alterar a expressão “*anos subsequentes*” para ano subsequente.

Verificando-se uma fração de ano, determina o artigo 366.º, n.º 2, alínea *d*) que o valor da compensação é calculado proporcionalmente, pelo que a retribuição diária de referência deverá ser calculada segundo o artigo 366.º, n.º 2, alínea *c*), ou seja, dividindo-se por 30 a retribuição mensal. Assim, deve-se aplicar o artigo 366.º, n.º 2, alínea *c*) por remissão do artigo 345.º, n.º 5, não se aplicando, portanto, a fórmula presente no artigo 271.º.

Uma pequena nota relativa ao regime transitório, regulado pelo artigo 6.º da Lei 69/2013, de 30 de agosto

No caso dos contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011 ter-se-á que atender a três regimes:

Aos contratos com duração até 31 de outubro de 2012, ou até à data da renovação extraordinária nos termos da Lei 3/2012, caso seja anterior a 31 de outubro de 2012, a quantia relativa à compensação corresponde a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês completo de duração, sendo calculado proporcionalmente verificando-se fração do mês, consoante o contrato seja até seis meses ou superior a 6 meses, respetivamente;

Relativamente aos contratos com duração a partir de 1 de novembro de 2012, inclusive, e até 30 de setembro de 2013, o valor relativo à compensação diz respeito a 20

dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo calculada proporcionalmente ao período correspondente efetivo de trabalho;

No que concerne aos contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de outubro de 2013, inclusive, o montante da compensação corresponde à soma de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativamente aos três primeiros anos de contrato e 12 dias de retribuição base e diuturnidades relativamente aos anos subsequentes.

No que diz respeito aos contratos celebrados depois de 1 de novembro de 2011 e até 30 de setembro de 2013, inclusive, para se determinar o valor da compensação ter-se-á que ter em conta que até 30 de setembro de 2013 o valor corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo calculada proporcionalmente ao período correspondente efetivo de trabalho, e, a partir de 1 de Outubro de 2013, o valor corresponde à soma de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativamente aos três primeiros anos de contrato, e 12 dias de retribuição base e diuturnidades relativamente aos anos subsequentes.

Por último, aos contratos a termo celebrados a partir de 1 de outubro de 2013, o valor da compensação corresponde à soma de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, relativamente aos três primeiros anos de contrato, e 12 dias de retribuição base e diuturnidades relativamente aos anos subsequentes.

3. Da conversão do contrato de trabalho a termo

3.1 – Disposições gerais

No que respeita às invalidades dos negócios jurídicos, a nulidade e a anulabilidade representam as duas modalidades típicas destes. Todavia estas duas modalidades de invalidades são distintas, pelo que cumpre diferenciá-las.

Analisando o artigo 286.º do CC, verificamos que a nulidade pode ser arguida a todo tempo e por qualquer interessado, ao passo que a anulabilidade, nos termos do artigo 287.º do CC, apenas pode ser invocada pelas pessoas em cujo interesse a lei a estabelece e só dentro do ano subsequente à cessação do vício. Não obstante, ambos os casos implicam, nos termos do artigo 289.º do CC, a restituição de tudo o que tiver sido prestado, ou seja, têm efeito retroativo.

O legislador, no Código do Trabalho, consagrou um regime específico para a invalidade do contrato de trabalho (Secção VI, Capítulo I, Título II, Livro I).

Estabelece o artigo 121.º, n.º 1 que os casos de nulidade ou anulação parcial não acarretam a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que o contrato não teria sido celebrado sem a parte viciada. Segundo o n.º 2, constando do contrato de trabalho uma cláusula que desrespeite uma norma imperativa, a cláusula será substituída pela norma violada.

No que concerne aos efeitos da invalidade do contrato de trabalho, dita o artigo 122.º, n.º 1 que o contrato que tenha sido declarado nulo ou anulado produz os seus efeitos como válido em relação ao tempo em que tenha sido executado.

Sobre a razão de ser deste regime próprio, podemos entender que está associado ao facto de nos contratos de trabalho o princípio da liberdade contratual não ter uma expressão tão significativa como nos contratos civis¹²⁸.

Neste sentido, Júlio Gomes e Catarina Carvalho referem que nos contratos de trabalho “as partes não têm a mesma liberdade de dispor do conteúdo do contrato que existe nos contratos civis, porque o contrato do qual nasce a relação de trabalho não a regula a não ser nos limites em que a autonomia negocial individual é admitida a

¹²⁸ Cfr. neste sentido CAMPOS, Alice Pereira de – *Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 221.

concorrer com fontes heterónomas”¹²⁹, quer isto dizer que, não obstante as partes poderem estipular o que lhes aprouver em relação ao conteúdo do contrato de trabalho, devem estar cientes que este conteúdo está adstrito a um conjunto de normas, normas estas que revestem, na sua generalidade, carácter imperativo que se sobrepõe à vontade das partes.

Esta solução consagrada pelo legislador é facilmente justificada pelo facto de existir um desequilíbrio entre a posição do trabalhador e da entidade empregadora.

Quanto ao contrato de trabalho a termo, este desequilíbrio levou a que o legislador viesse estabelecer um regime próprio para os casos de violação das normas relativas à contratação a termo, sendo este o regime presente no artigo 147.^o¹³⁰.

Além do suprarreferido, cremos, ainda, que os motivos subjacentes a este regime próprio se prendem com o facto de o contrato de trabalho a termo constituir uma modalidade de contrato especial e excecional, no sentido de que o recurso a este não é livre, sendo necessário que se verifiquem determinados requisitos para que seja válida e legítima a contratação a termo; para além deste aspeto, um outro motivo, que julgamos ter relevo, diz respeito ao facto de o contrato de trabalho a termo revestir uma natureza precária, traduzindo-se num clima de instabilidade e insegurança, quer a nível profissional quer a nível financeiro para o trabalhador.

Em face do exposto, acreditamos que o regime contido no artigo 147.^o tem toda a sua lógica e sentido de existência, uma vez que funciona como uma medida preventiva, mas também e, sobretudo, reativa, no sentido de prevenir e sancionar situações de omissões ou faltas graves, bem como o recurso abusivo à contratação a termo, onde se apresenta como solução a manutenção do contrato de trabalho a termo, através da passagem de um contrato de trabalho a termo a contrato de trabalho sem termo.

Para além do referido, e, por força da Lei 93/2019, de 4 de setembro, foi aditado ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (CRCSPSS), aprovado pela Lei 110/2009, de 16 de setembro, o artigo 55.^o - A, artigo esse onde se estabelece uma contribuição adicional por rotatividade excessiva, ou seja, as empresas que recorram, no mesmo ano civil, à contratação a termo em excesso, entenda-

¹²⁹ Cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira; CARVALHO, Catarina de Oliveira – *Sobre o regime da invalidez do contrato de trabalho*. In Congresso Nacional de Direito do Trabalho, II. memórias, Lisboa, 1998. - Atas do II Congresso Nacional de Direito de Trabalho. Coimbra: Almedina, 1999, p. 153.

¹³⁰ Cfr. neste sentido CAMPOS, Alice Pereira de – *Contrato de Trabalho ... cit.*, pp. 221 e 222.

se superior à média do setor em que se inserem, terão que pagar, a partir de 2021, uma contribuição adicional devido a essa rotatividade excessiva.

A referida contribuição adicional tem, nos termos do artigo 55.º - A, n.º 6 do CRCSPSS, “*aplicação progressiva com base na diferença entre o peso anual da contratação a termo e a média setorial, até ao máximo de 2%*”, ou seja, na prática, traduz-se no seguinte, quanto mais trabalhadores contratados a termo a empresa tiver acima da média setorial, maior será a taxa, contribuição à Segurança Social.

Uma outra medida, esta, porém, sem cariz sancionatório, é a presente na Portaria 323/2019, de 19 de setembro, onde se encontra definida a medida CONVERTE+, medida essa que consiste num apoio financeiro, dado às entidades empregadoras que tomem a iniciativa de converter os contratos de trabalho a termo em contratos sem termo.

3.2 – O artigo 147.º

No que diz respeito ao artigo 147.º, cumpre referir que é um normativo novo, introduzido no nosso sistema juslaboral pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho de 2009)¹³¹.

Todavia, o conteúdo desta norma não é, propriamente, e na sua totalidade, inovador, uma vez que o artigo 147.º é composto por uma conjugação de normas já existentes que se encontravam dispersas pelo anterior Código do Trabalho (Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto).

O atual artigo 147.º comporta, assim, o n.º 2 do artigo 130.º, o n.º 4 do artigo 131.º, o n.º 3 do artigo 132.º, o n.º 4 do artigo 140.º, o artigo 141.º e, ainda, o artigo 145.º do Código do Trabalho de 2003¹³².

¹³¹ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 393.

¹³² Cfr. neste sentido MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho Comentado*. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2017, p. 421. Neste sentido Abílio Neto refere mais aprofundado que “a al. a) do n.º1 reproduz a 1ª parte do n.º 2 do artigo 130.º; a da al. b) congrega a 2ª parte do n.º2 do art. 130.º e o corpo do art. 143.º; a al. c) reproduz o n.º 4 do art. 131.º; a al. d) do mesmo n.º1 reitera, agora com maior amplitude, a 1ª parte do n.º 3 do art. 132.º. Por seu turno a al. a) do actual n.º 2 corresponde ao n.º 4 do anterior art. 140.º; a al. b) ao art. 141.º e a al. c) ao n.º 1 do art. 145.º Finalmente, o actual n.º3 aglutina as regras da 2ª parte do n.º 3 do art. 132.º, a 2ª parte do art. 141.º e n.º 2 do art. 145.º. Cfr. neste sentido NETO, Abílio – *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*. 4ª ed. Lisboa: Ediforum, 2013, p. 342.

Consideramos esta sistematização, salvo melhor opinião, mais correta do que a anterior, uma vez que, ao elencar numa única norma as causas e as consequências da violação da lei, torna mais claro e mais acessível o regime.

Quanto à divisão do artigo 147.º, o legislador separou, e bem, as situações em que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato sem termo (n.º 1) daquelas que conduzem à conversão do contrato em contrato sem termo (n.º 2).

Analisando agora o artigo 147.º, n.º 1 verificamos que este dita que o contrato de trabalho se considera sem termo quando: nos termos da alínea *a*), a estipulação do termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo; segundo a alínea *b*), seja celebrado para além dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º; de acordo com a alínea *c*), falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo; em harmonia com a alínea *d*), os contratos que foram celebrados em desrespeito pelo disposto no n.º 1 do artigo 143.º.

Da interpretação deste n.º 1 resulta que as situações em que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato sem termo derivam da nulidade da cláusula acessória¹³³, isto é, os casos elencados no n.º 1 correspondem a situações em que o contrato de trabalho a termo está inquinado *ab initio*, quer por se tratar da violação de um requisito de forma quer por se tratar da violação de um requisito material.

Por sua vez, estabelece o n.º 2 do artigo 147.º que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato sem termo, caso, nos termos da alínea *a*), a renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º; de acordo com a alínea *b*), quando tenha sido excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo 148.º; consoante a alínea *c*), estando-se perante um contrato de trabalho a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Pois bem, é no n.º 2 do artigo 147.º que se encontra a conversão do contrato de trabalho a termo em sem termo, entenda-se conversão legal, também designada por

¹³³ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 405.

conversão *ope legis*, ou seja, é o n.º 2 que prevê que um contrato de trabalho a termo se converta em contrato sem termo por força da lei.

3.3 – Da conversão

Antes de avançarmos para a análise do regime previsto no artigo 147.º, importa fazer uma reflexão sobre a conversão, em que é que se traduz e quais os seus pressupostos de aplicação.

Primeiramente, a conversão encontra-se prevista no artigo 293.º do CC onde se estabelece que “*o negócio nulo ou anulado pode converter-se num negócio de tipo ou conteúdo diferente, do qual contenha os requisitos essenciais de substância e de forma, quando o fim prosseguido pelas partes permita supor que elas o teriam querido, se tivessem previsto a invalidade*”.

Da leitura desta norma resulta que, através da conversão, um negócio que seja nulo ou anulado pode ser aproveitado e vigorar como um negócio diferente¹³⁴.

Todavia, para que tal aconteça, é necessário que se verifiquem determinados requisitos, sendo que o primeiro requisito diz respeito a um elemento objetivo, o negócio inválido (nulo ou anulado) deverá conter os requisitos essenciais, quer de substância quer de forma, do negócio que o vai, de certo modo, substituir; o segundo requisito prende-se com um elemento subjetivo, a vontade hipotética ou conjetural das partes, ou seja, ter-se-á que concluir que as partes teriam querido celebrar aquele negócio, apercebendo-se de determinada invalidade no negócio inicial¹³⁵.

Este é o regime comum, previsto no artigo 293.º do CC. Pergunta-se: a conversão presente no artigo 147.º é uma conversão comum e tem que respeitar todos os pressupostos referidos?

Entendemos que a conversão do artigo 147.º não é uma conversão comum, quanto muito, uma conversão *ope legis*, ou seja, é uma conversão que opera por força da lei.

¹³⁴ Cfr. neste sentido Cordeiro, António Menezes – *Tratado de Direito Civil Português – I Parte Geral Tomo I*. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2011, p. 883.

¹³⁵ Cfr. neste sentido NETO, Abílio - *Código Civil Anotado*. 20ª ed – Atualizada. Lisboa: Ediforum, 2018, p.233, bem como PINTO, Carlos Alberto da Mota; MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota – *Teoria Geral ... cit.*, p. 641.

Como o artigo 147.º é um mecanismo sancionatório, os pressupostos que são exigidos para a conversão comum aqui não terão que se verificar, pelo menos na sua totalidade, ou seja, no que concerne ao elemento subjetivo, a vontade hipotética das partes não terá que se verificar, uma vez que, certamente em muitos casos, a entidade empregadora não quereria celebrar um contrato de duração indeterminada.

Já no que diz respeito ao elemento objetivo, tendo em conta o previsto no artigo 293.º do CC, a conversão pressupõe que o negócio nulo se converta num negócio de tipo diferente, e no que respeita a este requisito coloca-se a questão de saber se um contrato de trabalho a termo é ou não é um “*negócio de tipo ou conteúdo diferente*”.

Sobre esta questão pronuncia-se Alice Pereira de Campos, referindo que “dificilmente enquadrámos a figura da «conversão» dos contratos de trabalho celebrados a termo em contrato de trabalho sem termo no instituo geral da conversão”, defendendo que a conversão importa que se converta num negócio de tipo diferente, ou, como refere se “transforme num negócio de tipo diferente”, e, sucede que, segundo a Autora, um contrato de trabalho sem termo não se enquadra num negócio típico distinto do contrato de trabalho a termo¹³⁶.

Todavia, e salvo melhor opinião, cremos que o elemento objetivo do artigo 293.º do CC se encontra verificado. Atenda-se ao artigo 293.º do CC, em especial ao seguinte excerto “*converter-se num negócio de tipo ou conteúdo diferente*”, ora, o contrato de trabalho a termo é uma modalidade do contrato de trabalho (Secção IX, Capítulo I, Título II, Livro D). Para além do referido, também a segunda parte do artigo 293.º do CC se encontra verificada, uma vez que o contrato de trabalho a termo contém os requisitos essenciais de substância e forma do contrato de trabalho sem termo.

Importa, ainda, atender a uma outra consequência possível da invalidade do negócio jurídico que, tal como a conversão, assegura a sua conservação, que é a figura da redução, regulada no artigo 292.º do CC que estatui “*a nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o negócio, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada*”, ou seja, na redução aproveita-se em parte o negócio, expurgando-se o elemento viciado do contrato e respeita-se, sobretudo, a vontade das partes.

¹³⁶ Cfr. neste sentido CAMPOS, Alice Pereira de – *Contrato de Trabalho ... cit.*, pp. 225 e 226.

A redução apresenta, também, dois pressupostos, sendo o primeiro que a nulidade ou a anulação não sejam totais, isto é, sejam somente parciais; o segundo pressuposto prende-se com a vontade das partes, ou seja, não se poderá verificar a redução caso se revele que aquele negócio celebrado o não teria sido sem a parte que padecia do vício^{137/138}.

Tal como na conversão surge a figura da conversão legal, também na redução encontramos a figura da redução legal.

Assim, no que diz respeito à redução legal, não se valoriza a vontade das partes, dá-se antes primazia a uma “valorização objetiva”¹³⁹, referindo Mota Pinto que se trata de “uma redução teleológica, no sentido de ser determinada pela necessidade de alcançar plenamente as finalidades visadas pela norma imperativa infringida”¹⁴⁰.

Pelo que, e em face dos elementos referidos, quer sobre a conversão, quer sobre a redução, cremos que a solução prevista no artigo 147.º, se enquadra melhor na figura da redução legal que a conversão, porém, sempre se dirá que a letra da lei refere conversão e nesse sentido deve esta prevalecer.

Apesar de considerarmos que o artigo 147.º se encontra bem sistematizado, tendo em conta a diferenciação nele feita, é, no entanto, de referir o rigor, ou a falta deste, na terminologia empregue pelo legislador no que diz respeito às expressões converte-se e considera-se. Para melhor compreender este comentário, atenda-se aos seguintes factos.

No artigo 147.º o legislador estabeleceu como epígrafe “*Contrato de trabalho sem termo*”, vindo diferenciar as situações em que um contrato se considera sem termo (n.º 1) dos casos em que um contrato a termo se converte em contrato sem termo (n.º 2). Até

¹³⁷ Cfr. neste sentido Cordeiro, António Menezes – *Tratado de Direito Civil ... cit.*, pp. 878 e 879.

¹³⁸ Atenda-se neste sentido ao proferido num acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, no qual se determinou que “de acordo com o artº 292º do Código Civil (CC), se a nulidade ou anulação de certo negócio jurídico forem parciais, não determinam a invalidade de todo o negócio, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada. A nulidade ou a anulabilidade do negócio jurídico constituem, pois, pressuposto fundamental para que se possa operar a redução (ou a conversão - artº 293º do CC) desse negócio. Enquanto que a redução do negócio jurídico só encontra justificação quando uma das partes do seu objecto é nula ou anulável e não quando a nulidade é total, a conversão pressupõe a invalidade integral do negócio”, cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL RELAÇÃO DE COIMBRA – Processo nº 338/07.6TBCBR.C1, de 11 de setembro de 2012. Relator Falcão de Magalhães.

¹³⁹ Cfr. neste sentido CAMPOS, Alice Pereira de – *Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 223.

¹⁴⁰ Cfr. neste sentido PINTO, Carlos Alberto da Mota; MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota – *Teoria Geral ... cit.*, p. 627.

aqui é de referir que não existe qualquer problema, quer quanto à sistematização feita, quer quanto às expressões utilizadas.

O problema surge quando se confrontam as expressões empregues pelo legislador no artigo 147.º com o artigo 348.º.

O artigo 348.º tem como epígrafe “*Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos*”, mas o n.º 1 determina que “*Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador*”, ou seja, parece que para o legislador a conversão em contrato de trabalho a termo e considerar-se o contrato celebrado a termo, é a mesma coisa¹⁴¹ e, diga-se, não deveria ser.

Devido a esta divergência na terminologia empregue, o legislador chega a colocar em “xeque” a sistematização e diferenciação feita no artigo 147.º.

Não obstante, cremos que a sistematização e consequente diferenciação que no artigo 147.º é feita deverá prevalecer uma vez que existe toda uma lógica subjacente.

Chega o momento de refletir sobre o efeito prático do artigo 147.º, e se a diferenciação entre “*considera-se sem termo*” e “*converte-se em contrato sem termo*” altera esse efeito.

Em boa verdade se diga que, quer estejamos perante os casos em que o contrato se considera sem termo, quer estejamos diante de situações de conversão do contrato de trabalho a termo, o certo é que o efeito prático é, efetivamente, o mesmo, o qual se resume a que os trabalhadores passem a estar vinculados com a entidade empregadora por um contrato por tempo indeterminado¹⁴².

Assim sendo, apesar de defendermos a diferenciação de situações e da terminologia utilizada no artigo 147.º, é nosso dever ressaltar e evidenciar que, apesar disso, o efeito prático é exatamente o mesmo.

Contudo, o efeito reporta-se a momentos diferentes, uma vez que, ao abrigo do n.º 1 do artigo 147.º, o contrato de trabalho considera-se *ab initio* um contrato de trabalho sem termo e, por sua vez, no n.º 2 do artigo 147.º, o contrato de trabalho a termo só se

¹⁴¹ Cfr. neste sentido CAMPOS, Alice Pereira de – *Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 228, nota de rodapé 346.

¹⁴² Neste sentido, Jorge Leite refere que no caso da conversão os trabalhadores ingressam nos quadros da empresa, a título efetivo, por força da lei, constituindo assim a conversão um caminho *ex vi legis* para os quadros da empresa. Cfr. neste sentido LEITE, Jorge – *Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário*. Questões laborais, Ano XIII, n.º 27, Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p. 27.

converte em contrato de trabalho sem termo no preciso momento em que se verifica uma qualquer situação elencada nas alíneas desse número, pelo que, até esse momento, o contrato de trabalho é, efetivamente, um contrato de trabalho a termo.

3.4 – Quando se considera o contrato de trabalho sem termo à luz do n.º 1 do artigo 147.º

O tema fulcral deste trabalho diz respeito aos casos em que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato sem termo, todavia não podemos deixar de fazer uma, ainda que breve, análise das várias situações em que o contrato de trabalho se considera sem termo à luz do n.º 1 do artigo 147.º.

Dita o n.º1 do mencionado artigo que o contrato de trabalho a termo se considera sem termo quando, nos termos da alínea *a*), “*a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo*”.

Esta disposição refere as situações de fraude à lei, ou seja, os casos em que as partes cumprem todas as formalidades que estão previstas para a contratação a termo, contudo este cumprimento é feito com o intuito de ludibriar as normas relativas à contratação a termo, bem como o seu carácter excecional¹⁴³; em modo de concretização, e nas palavras de Diogo Vaz Marecos, “a finalidade é simular um contrato de trabalho a termo quando verdadeiramente o negócio desejado é um contrato de trabalho sem termo, ou por tempo indeterminado”^{144/145}.

Ainda no âmbito da alínea *a*) levanta-se uma questão que se prende com o ónus da prova, estando-se perante uma situação onde se pretende defraudar o carácter excecional da contratação a termo, a quem cabe a prova dos factos e das circunstâncias que relevam para a celebração do contrato?

¹⁴³ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 405.

¹⁴⁴ Cfr. neste sentido MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 421.

¹⁴⁵ No mesmo sentido atenda-se ao Cfr., neste sentido, o acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - processo nº59/13.0TTSTS.P1, de 13 de abril de 2015, relator Paula Maria Roberto, “Tendo como certo que o que verdadeiramente interessa, para efeitos de substituição, é que o trabalhador contratado vá exercer as mesmas funções que o trabalhador substituído vinha prestando, forçoso se torna concluir que tal não ocorreu nos autos. Por isso mesmo, este comportamento da ré só pode quanto a nós significar – segundo as regras da experiência comum e juízos de normalidade – que ela usou a contratação a termo certo para suprir carências que não são esporádicas na empresa, mas permanentes, (...). A ser assim, tendo as estipulações a termo sido colocadas com vista a iludir as disposições legais que regulam o contrato sem termo, o que nos cumpre concluir, então teriam de se considerar sem termo os aludidos contratos, ...”.

Sobre esta questão, Paula Quintas e Hélder Quintas entendem que a prova deverá ser feita pelo empregador, ou seja, o ónus probatório recai sobre a entidade empregadora, entendimento que se encontra alinhado com o artigo 140.º, n.º 5, o qual determina que cabe “*ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração do contrato de trabalho a termo*”¹⁴⁶.

Contudo, Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito, bem como Maria João Machado¹⁴⁷, entendem que o ónus probatório não recai sobre o empregador, mas sim sobre o trabalhador caso este venha invocar a existência de fraude à lei, precisamente o que se sanciona nesta alínea *a*), defendendo Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito que “*não estão em causa os motivos justificativos da contratação a termo, mas antes a determinação de quem deve ser penalizado por decisão desfavorável quanto à matéria de facto, se existirem dúvidas sobre a intenção de defraudar a lei na contratação a termo*”¹⁴⁸.

Sobre esta questão acompanhamos o entendimento de Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito e Maria João Machado, uma vez que, efetivamente, não se trata de determinar quais foram os motivos que levaram à contratação a termo, é algo muito mais delicado e que merece toda atenção e cuidado, trata-se de saber e determinar quem deve ser sancionado quanto à matéria de facto, se a entidade empregadora, se o trabalhador, sendo que, acerca desta questão, decidiu o Supremo Tribunal de Justiça, num acórdão de 8 de outubro de 1991, que “*o ónus da prova da intenção de defraudar a lei dos contratos sem prazo, na celebração de contrato de trabalho a prazo, cabe ao trabalhador que alegou tal intenção por parte da entidade patronal*”¹⁴⁹.

Decisão que se entende perfeitamente, como aliás refere o artigo 342.º do CC, que “*àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado*”, ou seja, se o trabalhador vem invocar a fraude à lei em seu benefício, cumpre-lhe provar que a fraude à lei se deveu a um comportamento por parte da entidade patronal.

¹⁴⁶ QUINTAS, Paula; QUINTAS Hélder - *Código do Trabalho Anotado e Comentado ... cit.*, p. 488.

¹⁴⁷ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 405 e MACHADO, Maria João – *A Contratação a termo na ... cit.*, p. 255.

¹⁴⁸ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 405.

¹⁴⁹ Cfr. neste sentido o acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA - Processo n.º 003007, de 08 de outubro de 1991. Relator Roberto Valente.

Em relação à alínea *b*), estabelece esta norma que os contratos de trabalho a termo se consideram contratos sem termo caso sejam celebrados para além dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º.

Deste jeito, a alínea *b*) ocupa-se dos casos em que existe um desrespeito pelos requisitos materiais da contratação a termo. Note-se que na alínea *b*) não se faz qualquer referência ao n.º 2 do artigo 140.º, esta ausência é facilmente justificável uma vez que o n.º 2 do artigo 140.º é uma norma aberta, ou seja, meramente exemplificativa¹⁵⁰.

No sentido de se apurar pelo desrespeito dos requisitos materiais da contratação a termo atenda-se aos seguintes casos jurisprudenciais:

(1) um acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 8 de junho de 2017, onde se analisou o caráter excecional da contratação a termo e do cumprimento dos seus requisitos materiais, “a lei é bem clara ao prescrever que a contratação a termo é excecional e deve obedecer a requisitos formais bem expressos. (...) Assim, a estipulação do termo fora das situações previstas no artigo 140.º n.º 1 (ou análogas) do CT importa a sua nulidade, devendo o contrato de trabalho subscrito entre a empregadora e o autor considerar-se celebrado por tempo indeterminado, como prescreve o art.º 147.º n.º 1, alínea *b*), do CT.”¹⁵¹;

(2) um acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de abril de 2016, veio determinar que “se, apesar de devidamente concretizado no contrato um motivo reconduzível às hipóteses em que é lícita a contratação precária, o mesmo é inverídico, é de convocar o comando legal da alínea *b*), do n.º 1 do artigo 147.º, nos termos do qual a celebração de contrato a termo «fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º» implica se considere sem termo o contrato de trabalho”¹⁵², ou seja, a entidade empregadora até pode justificar devidamente o motivo da celebração do contrato de trabalho a termo, contudo mostrando-se esse motivo falso, isto é, não correspondendo à verdade, então o contrato de trabalho a termo terá que ser considerado um contrato de trabalho sem termo.

¹⁵⁰ Cfr. neste sentido QUINTAS, Paula; QUINTAS Hélder – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 488, bem como MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, pp. 405 e 406.

¹⁵¹ Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL RELAÇÃO DE ÉVORA – Processo n.º 285/15.8T8PTM.E1, de 08 de junho de 2017. Relator Moisés Silva.

¹⁵² Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL RELAÇÃO DO PORTO – Processo n.º 2236/15.0T8AVR.P1, de 18 de abril de 2016. Relator Maria José Costa Pinto.

Quanto ao ónus probatório, a prova dos factos relativos à contratação a termo e, consequentemente, que a contratação é lícita, cumpre ao empregador, conforme resulta do artigo 140.º, n.º 5¹⁵³.

Por sua vez, estatui a alínea c) que, faltando a “*redução a escrito, a identificação ou assinatura das partes ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo*”, então o contrato de trabalho a termo considera-se um contrato celebrado sem termo.

Pretende, assim, a alínea c) sancionar as possíveis situações onde existe uma preterição da forma ou violação de certas formalidades¹⁵⁴.

O contrato de trabalho para além de ter que revestir forma escrita tem um clausulado próprio e obrigatório, uma vez que são necessárias: “*identificação, assinaturas e domicílio das partes; actividade contratada e retribuição do trabalhador; local e período normal de trabalho; data de início do trabalho; indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo; datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação*”¹⁵⁵.

Relativamente à exigência da forma escrita, o não cumprimento desta exigência não acarreta a nulidade do contrato, somente a nulidade da estipulação do termo e, consequentemente, que se considere que o contrato, ora então a termo, passe a ser considerado sem termo, afirmando ainda que “*trata-se, a par de outras, de uma formalidade ad substantiam que reverte contra o empregador, pois a sua violação determina a transformação de um vínculo precário em estável*”^{156/157}.

¹⁵³ Cfr. neste sentido MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 421, bem como MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, pp. 405 e 406.

¹⁵⁴ Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 406.

¹⁵⁵ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 257.

¹⁵⁶ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, pp. 256 e 257.

¹⁵⁷ Nos casos em que é celebrado um contrato de trabalho a termo sem o devido cumprimento da forma escrita e, posteriormente é reduzido a escrito esse mesmo contrato a termo, onde se estabelece efeitos retroativos, o Supremo Tribunal de Justiça já teve oportunidade de determinar que “*a celebração desse contrato não tem a virtualidade de sanar a nulidade do ajuste verbal de um contrato de trabalho a termo*”, Cfr. neste sentido acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA - Processo nº 05S2059, de 18 de maio de 2006. Relator Pinto Hespanhol. Tema abordado em MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, pp. 256 e 257.

Reveste, ainda, a natureza de formalidade *ad substantiam* a identificação e assinatura das partes, conforme foi decidido num acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 3 de dezembro de 2007, no qual se determinou que “a falta de assinatura da ré, no contrato de trabalho a termo certo, constitui uma nulidade do termo aposto nesse contrato, o qual, em consequência, se deve considerar sem termo”^{158/159}. No mesmo sentido pronuncia-se Júlio Gomes defendendo que “parece-nos, embora o ponto seja controverso, que sendo o contrato formal basta que falte a assinatura de uma das partes para que o contrato se considere sem termo”¹⁶⁰.

Aliás, como refere Júlio Gomes, o ponto é efetivamente controverso e, se uma parte da doutrina defende que o contrato se deve considerar sem termo, autores como Menezes Cordeiro e José João Abrantes defendem o contrário ou seja, argumentam a favor da validade do contrato de trabalho a termo certo, porém é necessário que não existam dúvidas quanto à real celebração do contrato bem como a que a assinatura presente seja efetivamente a do trabalhador¹⁶¹.

Faltando quer a data da celebração do contrato quer a data respeitante ao início do trabalho, o contrato de trabalho a termo considera-se igualmente sem termo (artigo 147.º, n.º 1, alínea c)), porém se faltar apenas a data de início do trabalho considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração (artigo 141.º, n.º 2).

Também o motivo justificativo é entendido como uma formalidade *ad substantiam*, pelo que constitui um pressuposto necessário para que o contrato seja válido; assim sendo, este deve estar devidamente concretizado, ao invés de se fazer apenas uma mera remissão para os termos da lei¹⁶², pelo que importa ressaltar que, caso se verifique alguma omissão ou insuficiência, estas não podem ser supridas por outros meios de prova.

¹⁵⁸ Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL RELAÇÃO DO PORTO – Processo nº 0713873, de 3 de dezembro de 2007. Relator Domingos Morais. Acórdão referido em MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 257.

¹⁵⁹ Note-se ainda o proferido no acórdão do TRIBUNAL RELAÇÃO DO PORTO – Processo nº 0713873, de 3 de dezembro de 2007. Relator Domingos Morais, onde se referiu que “esta nulidade do termo não pode, porém, ser invocada pela ré, em benefício próprio, sob pena de tal conduta representar um abuso do direito, na modalidade “venire contra factum proprium”.

¹⁶⁰ Cfr. neste sentido GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 599.

¹⁶¹ Cfr. neste sentido CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito ... cit.*, p. 632 e ainda ABRANTES, José João - *Contrato de Trabalho a Termo, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, 2002, p. 167, nota 40.

¹⁶² Cfr. neste sentido AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 83, bem como FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho ... cit.*, pp. 173 a 176.

Atenda-se ainda ao decidido num acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 14 de julho de 2010, no qual se determinou que “nem se diga que a menção do motivo, por escrito, no contrato de trabalho, traduz mera formalidade *ad probationem*, destinada apenas a facilitar a prova dos factos correspondentes. Na verdade, estabelecendo a lei que o contrato a termo está sujeito a forma escrita e que a sua falta ou a omissão ou a insuficiência das menções relativas ao termo e ao motivo justificativo determina que se considere sem termo o contrato de trabalho, (...), a observância da forma é essencial à validade da declaração negocial e não se destina apenas a facilitar a prova. Isto é, se não for observada a forma escrita ou se dela não constar os elementos mencionados na lei, é o próprio termo que é nulo, sem que haja possibilidade de provar os elementos em falta por qualquer outro meio de prova, fora do documento e/ou em momento posterior, nomeadamente, na contestação ou em audiência de julgamento.”^{163/164}.

Já no que diz respeito à atividade contratada, à retribuição, local e período normal de trabalho e, no caso de um contrato de trabalho a termo certo, a data da cessação, não revestem a natureza de formalidades *ad substantiam*, mas sim a natureza de formalidades *ad probationem*¹⁶⁵, pelo que a ausência de um destes elementos não prejudica a validade do contrato¹⁶⁶, não acarretando assim que se considere que um contrato celebrado a termo certo passe a figurar como contrato de trabalho sem termo.

¹⁶³ Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL RELAÇÃO DO PORTO – Processo nº 289/09.0TTGDM.P1, de 14 de julho de 2010. Relator Ferreira da Costa. Acórdão referido em MACHADO, Maria João - *O Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, p. 258.

¹⁶⁴ Alguns acórdãos onde se aborda a consideração feita no artigo 147.º, n.º 1 alínea c): SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA - Processo nº 2695/13.6TTLSB.L1.S1, de 17 de março de 2016. Relator Gonçalves Rocha; Processo nº 178/12.0TTCLD.L1.S1, de 24 de fevereiro de 2015. Relator: Gonçalves Rocha; Processo nº 488/11.4TTVFR.P1.S1, de 14 de janeiro de 2015. Relator Fernandes da Silva. TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - Processo nº 3524/16.4T8MAL.P1, de 23 de abril de 2018. Relator Jerónimo Freitas; Processo nº 2236/15.0T8AVT.P1, de 18 de abril de 2016. Relator Maria José Costa Pinto, no qual se referiu que “A fundamentação formal do contrato constitui formalidade de natureza *ad substantiam*, cuja omissão ou violação conduz à nulidade da estipulação do termo e à redução *ope legis* do contrato [artigo 147.º, n.º 1, alínea c) do CT], sendo irrelevantes os fundamentos que o empregador possa vir a invocar na acção judicial e que possam até, resultar da factualidade apurada na acção, ainda que estes possam constituir justificação material bastante para a contratação a termo”. TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA - Processo nº 995/15.0T8LMG.C1, de 09 de fevereiro de 2017. Relator Ramalho Pinto; Processo nº 63/13.9TTVIS.C1, de 17 de dezembro de 2014. Relator Ramalho Pinto.

¹⁶⁵ No plano jurisprudencial atenda-se a um acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 16 de junho de 2003, no qual se estabeleceu que “A redução a escrito do contrato de trabalho a termo não constitui formalidade *ad substantiam* no que diz respeito a todos os elementos que devem ser indicados no contrato, nomeadamente no que diz respeito à retribuição e ao período normal de trabalho”. Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL RELAÇÃO DO PORTO – Processo nº 0240275, de 16 de junho de 2003. Relator Sousa Peixoto.

¹⁶⁶ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 259.

Por último, no que concerne ao n.º 1 do artigo 147.º, determina a alínea *d*) que o contrato de trabalho a termo se considera sem termo quando este é celebrado violando o preceituado no artigo 143.º, n.º 1.

Recorde-se que o artigo 143.º cuida dos casos de sucessão dos contratos de trabalho a termo, ditando o seu n.º 1 que “*a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede 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, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações*”.

Pelo exposto verificamos que a alínea *d*) sanciona o recurso abusivo à contratação sucessiva ou, se se preferir, a violação da proibição de contratos sucessivos¹⁶⁷.

O artigo 143.º, n.º 1, na sua atual redação, não é uma norma perfeita, levantando algumas dúvidas sobre a sua aplicação. No Código do Trabalho de 2003 a conversão do contrato de trabalho a termo por violação do disposto em matéria de sucessão de contratos, sucedia quando o contrato era celebrado entre as mesmas partes (artigo 132.º, n.º 3 do CT de 2003) e caso sucedesse com trabalhador diferente então haveria lugar à aplicação de uma coima (655.º, n.º 2 do CT de 2003)¹⁶⁸.

Já à luz do artigo 143.º, n.º 1 não se consegue determinar, em concreto, se a conversão se aplica ao mesmo trabalhador, trabalhador diferente ou até a ambos os casos.

Em face do exposto, Maria Irene Gomes refere que, apesar de ter dúvidas, numa primeira leitura do artigo 147.º, n.º 1 alínea *d*), a sanção aí prevista tanto pode ser aplicada ao contrato que tenha sido celebrado com o mesmo trabalhador quer ao contrato com trabalhador diferente¹⁶⁹.

Porém, a Autora acredita que é possível afirmar que a conversão vertida no artigo 147.º, n.º 1 alínea *d*), apenas diz respeito ao contrato celebrado com o mesmo trabalhador,

¹⁶⁷ Cfr. neste sentido Cfr. neste sentido QUINTAS, Paula; QUINTAS Hélder – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 488, bem como MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 406.

¹⁶⁸ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 294.

¹⁶⁹ Cfr. neste sentido GOMES, Maria Irene – *Primeiras reflexões sobre a ... cit.*, p. 294.

referindo que o artigo 143.º visa combater a espiral da contratação a termo e que esta espiral só faz sentido se for com o mesmo trabalhador; salienta, ainda, que o artigo 143.º, n.º 1 já não faz qualquer referência às mesmas partes, expressão presente no artigo 132.º, n.º 3 do CT de 2003¹⁷⁰.

Em jeito de conclusão, Joana Nunes Vicente salienta que “se os contratos que se sucederem sem respeitar o «período de espera» envolverem o mesmo trabalhador, a consequência será a prevista no art. 147.º/1/d): considera-se a relação contratual como uma relação sem termo. No caso de a sucessão de contratos ilícita ocorrer com diferentes trabalhadores, a sanção legal prevista será a qualificação de ilícito contraordenacional grave (143.º/1)”¹⁷¹.

O Supremo Tribunal de Justiça, num acórdão de 26 de maio de 2015, pronunciou-se sobre a proibição de contratos sucessivos, tendo decidido que “a sucessão de contratos a termo é regulada no Código do Trabalho de 2009 de modo a impedir uma espiral da contratação a termo, pretendendo o legislador evitar que a cessação dum contrato de duração limitada seja seguida dum nova contratação a termo, seja do mesmo ou doutro trabalhador, implicando esta violação a conversão do contrato em contrato de duração indeterminada”¹⁷².

Assim, e em face do exposto, parece-nos que o propósito da conjugação entre o artigo 147.º, n.º 1, alínea *d*) e o artigo 143.º, n.º 1, se deve ao facto de o legislador querer evitar o recurso abusivo, indevido e, conseqüentemente, sancionar o recurso ao contrato de trabalho a termo, quer seja do mesmo trabalhador quer seja de outro trabalhador, antes de decorrido um período de espera que corresponde a um terço da duração do contrato¹⁷³.

¹⁷⁰ Cfr. neste sentido GOMES, Maria Irene – *Primeiras reflexões sobre a ... cit.*, pp. 294 a 296.

¹⁷¹ Cfr. neste sentido VICENTE, Joana Nunes – *O fenómeno da sucessão ... cit.*, p. 36, bem como GOMES, Maria Irene – *Primeiras reflexões sobre a ... cit.*, p. 296.

¹⁷² Cfr. neste sentido acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA – Processo n.º 960/11.6TTLRS.L1.S1, de 26 de maio de 2015. Relator Gonçalves Rocha.

¹⁷³ Neste sentido se pronuncia Alice Pereira de Campos, referindo que “a al. c) (...), tutela os interesses dos trabalhadores sucessivamente contratados a termo, mas também penaliza os empregadores que contratam sucessivamente a termo, já que no CT o contrato se considera sem termo, independentemente de o contrato a termo anterior ter sido celebrado com o mesmo trabalhador ou com um trabalhador diferente.”, cfr. neste sentido CAMPOS, Alice Pereira de – *Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 230.

3.5 – A conversão do contrato de trabalho a termo à luz do n.º 2 do artigo 147.º

Avancemos o nosso estudo e passemos para a análise do n.º 2 do artigo 147.º, o qual determina que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato de trabalho sem termo, estabelecendo três possíveis situações de conversão:

- Segundo o preceituado na alínea *a*), o contrato de trabalho a termo converte-se em contrato sem termo quando ocorra uma renovação deste em violação do estabelecido no artigo 149.º;
- Nos termos da alínea *b*), ocorre também a conversão do contrato de trabalho a termo sempre que é desrespeitado o prazo de duração ou o número de renovações do contrato;
- Por último e de acordo com a alínea *c*), dá-se a conversão do contrato a termo em sem termo quando é celebrado um contrato a termo incerto e o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, não existo esta comunicação, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Cumpramos, agora, analisar cada uma das situações elencadas, pelo que principiamos pelo tratamento da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 147.º.

Conforme referido, dispõe esta alínea que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato de trabalho sem termo quando a “*renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º*”, pelo que, ainda que sumariamente, recordemos o preceituado no artigo 149.º.

Preconiza o n.º 1 do artigo 149.º que as partes podem estipular *ab initio* a não renovação do contrato de trabalho a termo certo; por sua vez o n.º 2 estabelece que, não tendo as partes estipulado a não renovação do contrato e na ausência de qualquer declaração destas, no sentido de fazer cessar o contrato, então este renova-se por igual período se outro não for acordado pelas partes.

Por seu turno, determina o n.º 3 que “*a renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente*”, isto é, estipulando-se um período diferente do anteriormente acordado, a renovação do contrato

está adstrita à verificação da sua admissibilidade bem como dos requisitos de forma exigidos aquando da celebração do contrato de trabalho a termo.

Creemos que a sanção prevista no artigo 147.º, n.º 2, alínea *a*) se relaciona com o preceituado no artigo 149.º, n.ºs 3 e 4, em outras palavras, estabelecendo o legislador que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato sem termo sempre que a renovação daquele ocorra em violação do disposto no artigo 149.º, tal significa que ocorrendo uma renovação esta terá que cumprir determinados requisitos para que seja válida, sendo esses requisitos, a verificação da sua admissibilidade, nos precisos termos previstos para a celebração do contrato a termo, sendo estipulado um período diferente, o cumprimento dos respetivos requisitos de forma e, ainda, a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial do contrato de trabalho a termo.

Deste modo, atenda-se, no plano jurisprudencial, a um acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 23 de abril de 2018, no qual se veio a referir que “no caso de a renovação ocorrer por período diferente do contrato inicial, (...), é obrigatório o cumprimento da formalidade prevista no n.º 1, al. *e*), e n.º 3, do artigo 149º do C. do Trabalho”¹⁷⁴, sendo ainda referido, e partindo do caso que nele é analisado, “ se o prazo inicial fixado foi de seis meses e a «renovação» de apenas dois meses, então há que justificar a razão da estipulação deste prazo. Assim já não seria se o prazo estipulado na renovação fosse o de seis meses, na medida em que neste caso a menção ao motivo justificativo constante do contrato inicial teria que ser considerada como fazendo igualmente parte “das renovações” (artigo 149º, n.º 4 do C. do Trabalho)”¹⁷⁵.

No que concerne à aplicação do artigo 147.º, n.º 2, alínea *a*), por parte dos tribunais, atenda-se a um excerto do já referido acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 23 de abril de 2018, no qual se determinou que “estipulando-se período diferente, a mesma estava sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a celebração daquele primeiro contrato, bem como a iguais requisitos de forma (art.º 149.º 3/CT)”¹⁷⁶.

No plano doutrinal, refere Susana Sousa Machado, que “sempre que for alterado o prazo contratual devem respeitar-se os requisitos de forma e conteúdo mínimo obrigatório

¹⁷⁴ Creemos, que por lapso, o n.º1, al. e) referido no acórdão não é relativo ao artigo 149.º, mas antes ao artigo 141.º do Código do Trabalho.

¹⁷⁵ Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - Processo n.º 3524/16.4T8MAI.P1, de 23 de abril de 2018. Relator Jerónimo Freitas.

¹⁷⁶ Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - Processo n.º 3524/16.4T8MAI.P1, de 23 de abril de 2018. Relator Jerónimo Freitas.

exigidos para o contrato inicial”, salientando a autora que “esta exigência impõem-se pela relação umbilical, (...), existente entre a subsistência da necessidade temporária e o período necessário à satisfação dessa necessidade”^{177/178}.

Em jeito de conclusão, atenda-se ao referido por António Monteiro Fernandes que salienta que, no caso de se convencionar uma renovação por um período diferente, esta “implica novo escrito e nova indicação do motivo” e, neste sentido, defende que se deveria falar antes de uma prorrogação, uma vez que “o contrato inicial não se reproduz inteiramente e, nesse sentido, não se «renova»”, porém o mesmo realça que a lei veio determinar a renovação e nesse sentido deve a letra da lei prevalecer¹⁷⁹.

Perante o exposto, conclui-se que o artigo 147.º, n.º 2, alínea *a*) sanciona os casos em que exista uma violação dos requisitos necessários que incidem sobre a renovação, sendo estes requisitos, a verificação da sua admissibilidade, ou seja, se o motivo justificativo ainda se mantém inteiramente válido¹⁸⁰, no caso de se estipular período diferente do anteriormente acordado, o cumprimento do requisito de forma escrita e dos requisitos de forma impostos pelo artigo 141.º, n.º 1¹⁸¹ e, por último, os casos em que a duração total das renovações excedeu a duração do período inicial do contrato de trabalho a termo.

Relativamente à alínea *b*) do n.º 2 do artigo 147.º, estatui esta norma que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato de trabalho sem termo caso “*seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações*”¹⁸².

¹⁷⁷ Cfr. neste sentido MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo ... cit.*, pp. 222 e 223.

¹⁷⁸ Neste mesmo sentido pronuncia-se ainda Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito os quais defendem que “sempre que os contraentes alterem o prazo contratual, as razões da exigência especial da lei quanto à forma do contrato a termo determinam a repetição da forma e das formalidades de que depende a regularidade da contratação inicial”, Cfr. neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho ... cit.*, p. 419.

¹⁷⁹ Cfr. neste sentido FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 180.

¹⁸⁰ Neste sentido atenda-se ao referido por António Monteiro Fernandes, “trata-se, obviamente, da existência (ou da subsistência) do “motivo justificativo” em que se apoiou a aposição do termo”. Cfr. neste sentido FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 179.

¹⁸¹ Assim, e tal como expõe António Monteiro Fernandes existe “um novo ajuste contratual e é nele que se funda a extensão da vinculação”. Cfr. neste sentido FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho ... cit.*, p. 181.

¹⁸² Dita o artigo 147.º, n.º 2, alínea *b*) que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato sem termo quando “*seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte*”, note-se que o legislador retificou os artigos 148.º e 149.º, transferindo para o artigo 149.º a referência ao total de renovações possíveis, todavia, esqueceu-se de efetuar a devida alteração, em conformidade, ao artigo 147.º, n.º 2, alínea *b*), pelo que, deveria constar do artigo referido “*seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere os artigos 148.º e 149.º, respetivamente*”.

Por consequência, é imprescindível ter presente o estabelecido nos artigos 148.º e 149.º, uma vez que são estes que determinam as balizas legais relativas ao prazo de duração do contrato e o número máximo de renovações a que este pode ser sujeito.

Desta forma, o contrato de trabalho a termo certo apenas poderá ser renovado no máximo até três vezes e a duração total das renovações do contrato de trabalho a termo não pode exceder a duração do período inicial do contrato (149.º, n.º 4), pelo que ultrapassada esta barreira das três possíveis renovações e, ou, de se exceder a duração do período inicial do contrato, o contrato a termo converte-se, *ope legis*, em contrato sem termo (alínea *b*) do n.º 2 do artigo 147.º)¹⁸³.

Para além desta baliza das três renovações, o contrato de trabalho a termo certo converte-se, ainda, em contrato de trabalho sem termo quando se exceda o prazo de dois anos.

Em suma, da conjugação do artigo 148.º, n.º 1 com o artigo 149.º, n.º 4, são estabelecidos três limites, isto é, um primeiro limite refere-se à duração máxima do contrato, a duração do contrato não pode ser superior a dois anos (148.º, n.º 1), o segundo limite relaciona-se com a renovação do contrato, ou seja, com o número de vezes que se pode repetir, sucede que o contrato de trabalho a termo só pode ser renovado até três vezes (149.º, n.º 4, primeira parte)¹⁸⁴ e, por último, o terceiro limite que respeita ao facto de a duração total das renovações não poder exceder a duração do período inicial do contrato (artigo 149.º, n.º 4, parte final).

¹⁸³ No sentido do limite máximo das três renovações atenda-se a um excerto de um acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 27 de janeiro de 2016, no qual se determinou que “o contrato inicialmente celebrado entre as partes, (...), foi renovado 7 vezes ao longo de um ano por diferentes períodos, excedendo, manifestamente, as três renovações permitidas pelo n.º1 do art.º148 do CT, (...) Ora, a consequência do excesso manifesto das renovações do contrato a termo (...), converte esse mesmo contrato em contrato de trabalho sem termo, ao abrigo do n.º 2 b) do artigo 147º”. Cfr. neste sentido Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA - Processo nº 2653/13.0TTLSB.L1-4, de 27 de janeiro de 2016. Relator Paula Sá Fernandes.

¹⁸⁴ Concretizando e, neste sentido atenda-se ao proferido num acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 26 de maio de 2015, “é tendo em conta que ao contrato a termo deve corresponder a satisfação de necessidades temporárias da empresa que a lei estabelece regras que visam obstar à sua eternização. Por isso, impõe o legislador limites máximos às suas renovações (três no máximo), e à sua duração, conforme estabelece o n.º 1 do artigo 148º do CT (...), E assim, a ultrapassagem dos prazos máximos de duração do contrato ou do número das suas renovações, determinam a conversão automática e imediata do vínculo em contrato de trabalho por tempo indeterminado, conforme determina o n.º 2, alínea b) do artigo 147º do CT”; Cfr. neste sentido acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA - Processo nº 960/11.6TTLRS.L1.S1, de 26 de maio de 2015. Relator Gonçalves Rocha.

No que concerne ao contrato de trabalho a termo incerto, não está em causa o número máximo de renovações, mas sim a sua duração máxima, uma vez que devido às características do contrato de trabalho a termo incerto, este não admite renovações¹⁸⁵.

Assim, sempre se dirá que o contrato de trabalho a termo incerto não tem uma duração mínima, mas tem, efetivamente, uma duração máxima, estando esta prevista no artigo 148.º, n.º 5, onde se prevê que o contrato de trabalho a termo incerto não possa exceder os quatro anos de duração.

Pelo que, quando um contrato de trabalho a termo incerto exceda este prazo e não se tenha verificado o termo incerto¹⁸⁶, então este contrato converte-se *ope legis* em contrato sem termo por violação de um preceito legal em matéria de duração (artigo 147.º, n.º 2, alínea *b*), conjugado com o artigo 148.º, n.º 5).

Assim, e em face do exposto, verificamos alguma falta de rigor por parte do legislador, uma vez que os artigos 148.º e 149.º foram alvo de uma reformulação, passando o artigo 148.º a ocupar-se da duração do contrato de trabalho a termo e o artigo 149.º a tratar da renovação do contrato de trabalho a termo, pelo que teria sido importante reformular também o artigo 147.º, n.º 2, alínea *b*). Para se melhor entender atenda-se aos seguintes factos:

Conforme já referido, a alínea *a*) do artigo 147.º, n.º 2 estatui que o contrato o contrato de trabalho a termo se converte em contrato de trabalho sem termo quando a renovação tenha sido feita em violação do artigo 149.º e, por sua vez, a alínea *b*) refere que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato de trabalho sem termo quando seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações “*a que se refere o artigo seguinte*”, ou seja, o artigo 148.º.

Deste modo, a alínea *b*) entra em conflito com a alínea *a*), visto determinar que o contrato de trabalho a termo se converte em contrato de trabalho sem termo quando se exceda o número de renovações possíveis e, note-se, o número de renovações é regulado no artigo 149.º, pelo que temos duas normas, as alíneas *a*) e *b*) que, em certa parte, sancionam a mesma violação.

¹⁸⁵ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 276.

¹⁸⁶ Segundo Maria João Machado esta não verificação do termo incerto deve ser entendida como “o facto de que as partes fizeram depender a cessação do contrato”. Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 277.

Surge ainda um outro ponto, este de menor gravidade, que se prende com a expressão “*a que se refere o artigo seguinte*”, uma vez que o artigo seguinte é o artigo 148.º, e este artigo somente trata, agora, da duração do contrato de trabalho e não da renovação deste.

Pelo que, cremos, salvo melhor opinião, que o legislador deveria reformular o artigo 147.º, n.º 2, alíneas *a*) e *b*), em consonância com as alterações aos artigos 148.º e 149.º, passando a alínea *a*) apenas a cuidar da renovação do contrato de trabalho a termo e a alínea *b*) somente da duração do contrato de trabalho a termo, eliminando-se, assim, a referência ao número de renovações.

Por último, no que diz respeito à conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, surge a alínea *c*) do n.º 2 do artigo 147.º, que estabelece que o contrato a termo incerto se converte em contrato de trabalho sem termo quando o “*trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo*”.

Em face do exposto, e para melhor se entender o sentido e alcance deste norma, cumpre analisar a situação vertida no artigo 345.º e, conseqüentemente, analisar a situação prevista no artigo 147.º, n.º 2, alínea *c*).

Nos termos do artigo 345.º, n.º 1, verifica-se a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do contrato de trabalho, devendo fazê-lo com uma antecedência mínimo de sete, trinta ou sessenta dias, conforme se trata de um contrato que tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou mais que dois anos, respetivamente.

Todavia, nos casos em que o empregador não cumpra o dever da comunicação devida, ou até mesmo fazendo a comunicação, não respeite os prazos mínimos de antecedência previstos no n.º 1, impõe o n.º 3 que o empregador pague ao trabalhador o valor da retribuição respeitante ao período de aviso prévio que não foi cumprido.

Assim, entendemos que esta compensação só é devida nos casos em que o empregador não faça a devida comunicação de cessação, ou fazendo, não respeite o prazo mínimo de antecedência e, em qualquer dos casos, o contrato tenha efetivamente cessado,

quer seja pela verificação do termo quer seja pela não continuação do trabalhador a exercer funções¹⁸⁷.

A este propósito, refere Maria João Machado que se trata de uma caducidade atípica e condicional, dado que está dependente quer de um facto positivo, “a verificação do evento extintivo identificado no contrato”, quer de um facto negativo, “a não continuação do trabalhador ao serviço a desenvolver a actividade a partir de determinado momento, imediatamente após a data de cessação comunicada no aviso prévio, ou na falta de aviso prévio, quinze dias após a conclusão da substituição, actividade, serviço, obra ou projeto para que foi contratado”¹⁸⁸.

Situação distinta verifica-se quando o trabalhador continue em atividade após a data de caducidade fixada na comunicação pelo empregador no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho ou, não existindo esta comunicação, decorridos 15 dias após a verificação do termo, uma vez que a sanção imposta nestas situações não é uma mera compensação, mas sim a passagem de um vínculo precário a um vínculo estável, ou seja, a conversão de um contrato de trabalho a termo incerto em contrato de trabalho sem termo (147.º, n.º 2, alínea c))¹⁸⁹.

Neste mesmo sentido atenda-se a um excerto de um acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 6 de maio de 2013, no qual se refere que “O contrato de trabalho a termo incerto não se extingue com a simples ocorrência do evento que determinou a sua celebração. A caducidade do contrato de trabalho a termo incerto depende de uma dupla condição: a) De um facto positivo - a ocorrência do evento de que as partes fizeram

¹⁸⁷ Neste sentido atenda-se ao proferido num acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de maio de 2015, no qual foi sentenciado que “Tendo a prestação de serviços de vigilância privada da empregadora à mencionada cliente, a que estava subordinado o contrato de trabalho a termo incerto celebrado entre a primeira e o trabalhador, findado em 14 de Julho de 2013, e não tendo a empregadora feito a comunicação a que se refere o n.º 1 do art.345.º, sendo certo, todavia, que o trabalhador não mais prestou trabalho depois da mencionada data, verifica-se a caducidade do contrato de trabalho, por superveniência do termo incerto nele previsto, nos termos dos arts. 147.º, n.º 2, al. c) *a contrario* e 345.º do Código do Trabalho.” Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA - Processo nº 54/14.2TTPDL.L1-4, de 13 de maio de 2015. Relator Alda Martins.

¹⁸⁸ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 311.

¹⁸⁹ Neste sentido pronuncia-se João Leal Amado, o qual expõe que “A estatuição – conversão do contrato a termo incerto num contrato de duração indeterminada – aplicar-se-á, portanto, em duas hipóteses distintas: i) havendo comunicação patronal, isto é, cumprindo o empregador o dever de pré-avisar o trabalhador nos termos do art. 345.º do CT, caso o trabalhador se mantenha ao serviço após a data de produção de efeitos daquela comunicação; ii) não havendo comunicação patronal, caso o trabalhador ainda se mantenha ao serviço decorridos 15 dias depois da verificação do termo resolutivo (conclusão da actividade para que tinha sido contratado, regresso do trabalhador substituído, etc.)”. Cfr. neste sentido AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 98.

depende a cessação dos efeitos que o contrato vinha produzindo; b) De um facto negativo - a não continuação do trabalhador ao serviço para além do prazo de aviso prévio ou, na falta deste, para além dos quinze dias que se seguirem, conforme o caso, à conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou ao regresso do trabalhador substituído ou a cessação do seu contrato (art. 147.º, n.º 2, alínea c) do CT/2009). Enquanto se não verificar o primeiro dos referidos requisitos, o contrato não se extingue por caducidade (salvo se ocorrer outro motivo de caducidade como, por exemplo, a reforma). Porém, verificado o primeiro sem que se verifique o segundo, o contrato não só se não extingue como se converte em contrato sem prazo”¹⁹⁰.

3.6 – Da proibição de conversão de contratos de trabalho a termo em funções públicas

Façamos agora uma análise, ainda que breve, do contrato de trabalho a termo em funções públicas, dando especial ênfase à norma que estatui a proibição de não renovação do contrato de trabalho a termo certo.

Primeiramente importa referir que, prevê o artigo 56.º, n.º 1 da LTFP, que ao “*contrato de trabalho em funções públicas pode ser aposto termo resolutivo, certo ou incerto*”.

O contrato de trabalho a termo certo, segundo o artigo 60.º, n.º 1 da LTFP, tem a duração do período acordado, que não pode exceder três anos, estando incluído neste cômputo o número de renovações, máximo de duas vezes. Todavia, importa ressaltar a parte final desta disposição na qual se refere “*sem prejuízo do disposto em lei especial*”.

Ainda sobre a renovação, estatui o artigo 61.º da LTFP que este contrato não está sujeito a renovação automática. Segundo Maria João Machado “este é o primeiro grande desvio face ao regime regra do contrato a termo”¹⁹¹, uma vez que a regra no Código do Trabalho é a renovação tácita e automática (artigo 149.º), enquanto que na LTFP se estabelece a regra da não renovação. Maria do Rosário Palma Ramalho e Pedro Madeira de Brito referem que “pretende-se que, no fim de cada período de contratação, a pessoa coletiva pública proceda à reavaliação da necessidade de manutenção do contrato e, em

¹⁹⁰ Cfr. neste sentido acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO- Processo nº 3/12.2TTMTS.P1, de 6 de maio de 2013. Relator António José Ramos.

¹⁹¹ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 280.

consequência, produza nova declaração de vontade nos termos previstos para a contratação inicial”¹⁹².

Deste modo, caso se pretenda efetuar uma renovação do contrato, ter-se-á que verificar o preceituado no artigo 61.º, n.º 2 da LTFP, ou seja, cumpre verificar as exigências materiais da sua celebração, bem como o requisito da forma escrita.

Em relação ao contrato de trabalho a termo incerto nos termos do artigo 60.º, n.º 2 da LGTFP, este “*dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração*”.

Avancemos, agora, para a norma que se revela de grande importância para o nosso estudo, o artigo 63.º da LTFP, que tem como epígrafe “*contratos a termo irregulares*”.

Estatui o n.º 1 do referido artigo que a celebração ou a renovação de contratos a termo em violação da LTFP acarretam a nulidade do contrato e ainda gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.

Por sua vez o n.º 2 vem estabelecer que o contrato a termo não se converte em momento algum em contrato de trabalho sem termo, salientando ainda que o contrato de trabalho a termo certo caduca no termo do prazo máximo de duração previsto, estando aqui incluídas as possíveis renovações e, tratando-se de um contrato de trabalho a termo incerto, caduca quando cesse a situação que levou à respetiva contratação a termo.

Como refere Maria João Machado, este princípio da não convertibilidade do contrato de trabalho a termo em funções públicas traduz-se num privilégio, ou, como refere a autora, em “claras vantagens, porventura injustificadas”, para o empregador público em comparação com o empregador privado, uma vez que o artigo 147.º determina a passagem de um vínculo precário a um vínculo estável. Para além deste claro privilégio que é concedido ao empregador público, importa também referir a situação extrema de precariedade e até mesmo de injustiça social em que os trabalhadores precários em funções públicas são colocados face aos trabalhadores precários do setor privado¹⁹³.

¹⁹² Cfr. neste sentido Ramalho, Maria do Rosário Palma; Brito, Pedro Madeira – *Contrato de Trabalho na Administração Pública*. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2005, p. 59.

¹⁹³ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, pp. 281 e 282 e 337.

O legislador português estabeleceu um regime de não conversão dos contratos de trabalho a termo em funções públicas, contudo importa questionar o porquê desta norma de não conversão.

Creemos que a razão primordial desta norma reside na Constituição da República Portuguesa, em especial no artigo 47.º, n.º 2 da CRP, o qual estabelece que “*todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso*”, ou seja, caso se admitisse a conversão do contrato de trabalho a termo em funções públicas estar-se-ia a violar claramente um preceito constitucional, o princípio da igualdade de acesso à função pública e, eventualmente, abrir portas a conversões fraudulentas.

Apesar de o artigo 63.º, n.º 2 da LTFP estatuir que o contrato de trabalho a termo em funções públicas nunca se converte, o certo é que a aplicação deste normativo por parte dos tribunais portugueses gera alguma discórdia, porquanto uma parte da jurisprudência aponta no sentido da não conversão dos contratos de trabalho a termo em funções públicas, ao passo que uma outra parte da jurisprudência envereda pela via da conversão¹⁹⁴.

Defendendo a não conversão dos contratos de trabalho a termo na função pública, ou seja, a aplicação do artigo 63.º da LTFP encontramos um acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 16 de março de 2009, um acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 20 de janeiro de 2011 e, ainda, um acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 2 de março de 2012¹⁹⁵.

¹⁹⁴ Neste mesmo sentido pronuncia-se Joana Nunes Vicente, que refere que “a par de decisões mobilizadoras da norma que proíbe a conversão dos contratos a termo em funções públicas em contratos sem termo, avultam outras que optam por uma solução de requalificação do contrato a termo em contrato de duração indeterminada *maxime*, mobilizam a(s) norma(s) que, na legislação aplicável aos contratos a termo no sector privado, determina(m) a conversão do contrato a termo em contrato de duração indeterminada”, cfr. neste sentido VICENTE, Joana Nunes - *Sobre a (proibição de) conversão do contrato de trabalho a termo em funções públicas em contrato de duração indeterminada: algumas observações sobre a controvérsia jurisprudencial recente*, Boletim de Ciências Económicas – Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelãs Nunes, Volume LVII Tomo III, 2014, Coimbra, Universidade de Coimbra Faculdade de Direito. pp. 3418 e 3419.

¹⁹⁵ Cfr. neste sentido, acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - Processo nº 0847551, de 16 de março de 2009. Relator Paula Leal de Carvalho; acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA - Processo nº 207/09.5TTCVL.C1, de 20 de janeiro de 2011. Relator José Eusébio Almeida; acórdão do TRIBUNAL CENTRAL ADMINISTRATIVO NORTE - Processo nº 02637/09.3BEPRT, de 2 de março de 2012. Relator Maria do Céu Dias Rosa das Neves. Acórdãos presentes em VICENTE, Joana Nunes - *Sobre a (proibição de) conversão ... cit.*, pp. 3419 e 3420.

Os acórdãos suprarreferidos chegam à conclusão que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas não entra em qualquer tipo de dissonância com o direito da União Europeia, mais concretamente com a Diretiva 1999/70/CE, no sentido de que o escopo desta Diretiva foi atingido e é respeitado na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, uma vez que se encontra prevista no artigo 63.º, n.º1 da LTFP a responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos órgãos ou serviços que tenham celebrado os contratos de trabalho a termo inválidos¹⁹⁶.

Este segmento da jurisprudência alega, ainda, que, admitindo a hipótese da conversão do contrato de trabalho a termo em funções públicas, estar-se-ia a violar uma norma constitucional, o artigo 47.º, n.º 2 CRP, onde se estabelece o princípio de igualdade de acesso à função pública, o que não seria de todo admissível.

Por outro lado, defendendo a não aplicação do preceituado em matéria de não conversão, surgem os acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 24 de setembro de 2012, de 22 de fevereiro de 2010, de 11 de setembro de 2009 e o acórdão de 3 de dezembro de 2007¹⁹⁷.

Esta corrente da jurisprudência, nas suas decisões, defende que o legislador nacional ficou aquém no que diz respeito às medidas necessárias para conseguir proteger os trabalhadores e seus interesses, porquanto apenas veio estatuir a responsabilidade civil, disciplinar e financeira, medida que não chega a ter um efeito fortemente dissuasor¹⁹⁸.

Neste mesmo sentido um acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22 de fevereiro de 2010, refere mesmo que “a legal responsabilidade civil, disciplinar e financeira surge apenas a jusante, nada prevenindo em cada caso concreto”¹⁹⁹.

Este segundo grupo entende, ainda, que a aplicação da norma que estatui a proibição da conversão representa uma clara afronta à Constituição da República Portuguesa, em especial ao direito consagrado no artigo 53.º da CRP, o direito à segurança no emprego,

¹⁹⁶ Cfr. neste sentido VICENTE, Joana Nunes - *Sobre a (proibição de) conversão ... cit.*, pp. 3420 e 3421.

¹⁹⁷ Cfr. neste sentido, acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - Processo nº 2006/09.5TTPNF.P1, de 24 de setembro de 2012. Relator Maria Fernanda Pereira Soares; Processo nº 375/08.3TTGDM.P1, de 22 de fevereiro de 2010. Relator Manuel Joaquim Ferreira da Costa; Processo nº 734/08.1TTVNG.P1, de 11 de setembro de 2009. Relator Maria Fernanda Pereira Soares; Processo nº 0712929, de 3 de dezembro de 2007. Relator Maria Fernanda Pereira Soares;

¹⁹⁸ Cfr. neste sentido VICENTE, Joana Nunes - *Sobre a (proibição de) conversão ... cit.*, p. 3421.

¹⁹⁹ Cfr. neste sentido, acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - Processo nº 375/08.3TTGDM.P1, de 22 de fevereiro de 2010. Relator Manuel Joaquim Ferreira da Costa.

entendo que este artigo alberga também os casos de conversão de contratos de trabalho a termo²⁰⁰.

Atenda-se assim ao proferido num acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 22 de fevereiro de 2010, onde se refere que a “responsabilidade civil do dirigente, a ser actuada, apenas poderia estabelecer uma indemnização para o trabalhador, o que é insuficiente para o cumprimento do princípio da segurança no emprego, ínsito no artigo 53º da CRP, pois este exige a possibilidade de reintegração”²⁰¹.

Em razão do exposto, entendem que o artigo 63.º da LTFP não é suficiente para se cumprir o fim da Diretiva e, conseqüentemente, deve ser aplicada a norma prevista no Código do Trabalho, o artigo 147.º, onde se prevê a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo.

A proibição da conversão do contrato de trabalho a termo encontra-se sustentada pelo Tribunal Constitucional, acórdão n.º 368/2000²⁰², no qual se apontam duas razões para esta proibição, a primeira razão reside no facto de não existir qualquer imposição constitucional no sentido da conversão tendo como fundamento o princípio da segurança do emprego (artigo 53.º da CRP), a segunda razão assenta no facto de existir, isso sim, uma proibição constitucional presente no artigo 47.º, n.º 2 da CRP²⁰³.

Neste sentido atenda-se ainda a um acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 29 de maio de 2014, onde se veio referir que nos casos em que exista um recurso a estes contratos em abuso ou violação da normas referentes à contratação a termo em funções públicas, a conversão apresenta-se como uma medida “inidónea do ponto de vista da legalidade para suprir tal deficiência ou corruptela, já que outra é a solução normativa cumpridora da Directiva 1999/70/CE”²⁰⁴, uma vez que, encontra-se prevista a nulidade do contrato e ainda a responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos.

²⁰⁰ Cfr. neste sentido VICENTE, Joana Nunes - *Sobre a (proibição de) conversão ... cit.*, p. 3422.

²⁰¹ Cfr. neste sentido, acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - Processo nº 375/08.3TTGDM.P1, de 22 de fevereiro de 2010. Relator Manuel Joaquim Ferreira da Costa.

²⁰² Cfr. neste sentido, acórdão do TRIBUNAL CONSTITUCIONAL - acórdão n.º 368/2000, publicado no Diário da República, Série I-A, n.º 277, de 30 de novembro de 2000.

²⁰³ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *A Contratação a termo na ... cit.*, pp. 214 e 215.

²⁰⁴ Cfr. neste sentido, acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte - Processo nº 03260/10.5BEPRT, de 29 de maio de 2014. Relator Hélder Vieira.

Em jeito de conclusão, o mencionado acórdão refere, ainda, que optando-se por uma interpretação no sentido de operar a conversão, estar-se-ia a criar uma “via ínvia de acesso a uma relação de emprego público por tempo indeterminado, permitindo que em situação irregular e por via dessa irregularidade (...) se consolidasse, em fraude à lei, a relação de emprego com efeitos permanentes e duradouros”, sendo certo que a “fraude à lei não pode ser premiada, mas reprimida, e uma forma premente e eficaz que o ordenamento jurídico oferece é a via da responsabilidade, com a responsabilização dos prevaricadores, cumprindo a dupla vertente da prevenção e da reintegração da esfera jurídica dos lesados”²⁰⁵.

Maria João Machado refere que, efetivamente, a liberdade e igualdade no acesso ao emprego são princípios constitucionais, contudo crê que a norma que garante a igualdade de tratamento não é o artigo 47.º, n.º 2 da CRP, mas sim o artigo 266.º, n.º 2 da CRP, uma vez que esta norma vem estabelecer que a Administração Pública deve atuar com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé²⁰⁶.

Já no que concerne ao artigo 53.º da CRP, o já referido acórdão do Tribunal Constitucional²⁰⁷ vem estabelecer que o então artigo 53.º da CRP não contém a previsão da conversão dos contratos de trabalho, quer seja no âmbito público, quer seja no âmbito privado, uma vez que a previsão de um mecanismo indemnizatório já protege o suficiente o trabalhador.

Francisco Liberal Fernandes veio expressar o seu desacordo com esta opção tomada pelo Tribunal Constitucional defendendo que admitindo-se que “a segurança no emprego é redutível a um expediente indemnizatório, é transformar um direito fundamental numa garantia meramente patrimonial, amputando-o da sua dimensão pessoal relacionada com o direito ao trabalho e com o direito à manutenção do emprego para que se é contratado, além de que restringe seriamente as garantias contra a violação daquele princípio”²⁰⁸.

²⁰⁵ Cfr. neste sentido, acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte - Processo nº 03260/10.5BEPRT, de 29 de maio de 2014. Relator Hélder Vieira.

²⁰⁶ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *A Contratação a termo na ... cit.*, pp. 215 e 216.

²⁰⁷ Cfr. neste sentido, acórdão do TRIBUNAL CONSTITUCIONAL - acórdão n.º 368/2000, publicado no Diário da República, Série I-A, n.º 277, de 30 de novembro de 2000.

²⁰⁸ Cfr. neste sentido FERNANDES, Francisco Liberal – *Sobre a proibição da conversão dos contratos de trabalho a termo certo no emprego público: comentário à jurisprudência do Tribunal Constitucional*, Questões Laborais, Ano IX – 2002, n.º 19, Coimbra: Coimbra Editora, p. 88.

Em suma, verificamos que existem argumentos quer no sentido da conversão, quer no sentido da não conversão, o que não nos permite tomar, como certa, uma posição. Contudo, devemos salientar o facto de que optar por uma interpretação literal do artigo 63.º da LTFP leva a que não se converta o contrato de trabalho a termo em funções públicas em caso algum, o que se traduz, salvo melhor opinião, numa primeira fase num desrespeito por uma norma constitucional, o artigo 53.º da CRP, por se considerar que este abarca, no espírito da lei, a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato sem termo; numa segunda fase, a não conversão representa uma injustiça social – laboral no sentido de que o legislador veio estabelecer para o sector privado um regime sancionatório e dissuasor (artigo 147.º), já para o setor público não se pode falar num regime sancionatório, nem tão pouco dissuasor, mas tão somente um regime indemnizatório.

Porém, caso se opte pela posição da conversão do contrato de trabalho a termo, devemos estar cientes que também neste caso se irá violar uma norma constitucional, o artigo 266.º, n.º 2 e, conseqüentemente, o artigo 47.º, n.º 2, ambos da CRP, artigos estes que visam o princípio da igualdade de tratamento no acesso à função pública.

3.7 – O contrato a termo no direito espanhol

Em Espanha, a contratação a termo apresenta-se como um mecanismo jurídico-laboral com um peso bastante considerável no mercado de trabalho, tanto que é o país da União Europeia onde se regista a percentagem mais elevada de trabalhadores com contratos de trabalho a termo; no ano de 2018 apresenta valores na ordem dos 26.4 %^{209/210}.

Note-se, ainda, que os trabalhadores contratados a termo são, na sua maioria, mulheres, porém a diferença entre as mulheres contratadas a termo e os homens é pouco

²⁰⁹ Dados apresentados na Eurostat, disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics#Rise_in_part-time_and_temporary_work, consultado em 30 de setembro de 2019.

²¹⁰ No ano de 2018, e conforme o referido, Espanha regista a maior percentagem de contratos de trabalho a termo na União Europeia, apresentado uma percentagem de 26,4%, na lista de países com a maior percentagem segue-se a Polónia, registando 23,9%, por último, a fechar este top 3, encontra-se Portugal o qual no ano de 2018 apresentou valores na casa dos 21,5%. Estes três países apresentam valores muito acima da média da União Europeia, uma vez que, no ano de 2018, a média fica-se nos 13,2%. Cfr. neste sentido, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics#Rise_in_part-time_and_temporary_work, consultado em 30 de setembro de 2019.

significativa, uma vez que, em 2018 existiam 27,8% de mulheres com contratos de trabalho a termo e 26% de homens com contratos de trabalho a termo²¹¹.

O contrato de trabalho a termo encontra-se previsto e regulado no *Estatuto de los Trabajadores* (ET), aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, sendo designado como contrato de *duración determinada* ou como contrato de trabalho *temporal*²¹².

Analisando o *Estatuto de los Trabajadores* verificamos que o contrato de trabalho a termo pode revestir uma das seguintes modalidades: contratos formativos, que se pode dividir em contratos de *trabajo en prácticas* (artigo 11.º, n.º 1 ET) e *contrato para la formación y el aprendizaje* (artigo 11.º, n.º 2 ET); contratos de *relevo* (artigo 12.º, n.ºs 6 e 7 ET); *contrato para la realización de una obra o servicio determinados* (artigo 15.º, n.º 1, alínea *a*)); para fazer face às circunstâncias de mercado, acumulação de tarefas, excesso de encomendas ou da natureza sazonal da atividade (artigo 15.º, n.º 1, alínea *b*)); contrato de *interinidad*, tendo em vista a substituição de trabalhador com direito a reserva de posto de trabalho (artigo 15.º, n.º 1, alínea *c*))²¹³.

Os contratos suprarreferidos podem, ainda, ser agrupados tendo em conta o fim que visam prosseguir, pelo que, os contratos formativos, tal como o nome indica, visam suprir, responder, a determinadas necessidades formativas dos trabalhadores; os contratos de *relevo*, enquadram-se nos contratos conjunturais, ou seja, relacionam-se com medidas de apoio, fomento ao emprego; os contratos para a realização de obra ou serviço determinados, os contratos celebrados para fazer face a situações de mercado, acumulação de tarefas e excesso de encomendas e, ainda, os contratos de *interinidad*, enquadram-se nos contratos causais, isto é, aqueles que derivam de necessidades temporárias das empresas²¹⁴.

²¹¹ Dados apresentados na Pordata, disponível em: <https://www.pordata.pt/DB/Europa/Ambiente+de+Consulta/Tabela>, consultado em 30 de setembro de 2019.

²¹² No sentido da designação *contrato de duración determinada* cfr. RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel – *La relación de trabajo de duración determinada*, Revista de Política Social, n.º 50, 1961. pp. 27 a 66, quanto à designação como *contrato de trabajo temporal* cfr. OJEDA AVILÉS, Antonio ; GORELLI Hernández, Juan – *Los contratos de trabajo temporales*. 1ª Edição, Madrid, Lustel, 2006.

²¹³ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 80.

²¹⁴ Cfr. neste sentido SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente ; CARDENAL CARRO, Miguel ; ALZAGA RUIZ, Icíar – *La contratación temporal y otras modalidades de contratación*. Derecho del Trabajo, José Ignacio García Ninet (diretor) – Arántazu Vicente Palacio (coordenadora), 5ª Edição, Aranzadi, 2009, p. 353, bem como MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, pp. 80 e 81.

Deixamos, de seguida, uma breve caracterização de cada um destes tipos de contratos.

Principiemos o estudo pelas necessidades formativas dos trabalhadores, ou seja, pelos contratos formativos, que podem ser contratos de trabalho em práticas ou contratos para formação e aprendizagem.

Relativamente aos contratos de trabalho em práticas, visam capacitar o trabalhador de competências práticas, quer isto dizer que o trabalhador já detém competências teóricas, já teve, primeiramente, uma formação teórica, contudo falta-lhe algo, a experiência. Assim, os contratos de trabalho em práticas servem para dotar os trabalhadores de competências práticas, de modo a que ganhem a necessária experiência profissional para ingressar no mercado de trabalho²¹⁵.

Note-se que, segundo o artigo 11.º, n.º 1, alínea *a*) do ET, o posto de trabalho para que o trabalhador é contratado, terá que lhe permitir a obtenção das competências práticas adequadas ao nível dos seus estudos.

Relativamente à duração destes contratos, dita o artigo 11.º, n.º 1, alínea *b*) do ET, que o *contrato en prácticas* tem como duração mínima seis meses e duração máxima de dois anos. Além disto, este contrato apenas poderá ser celebrado no decorrer dos cinco anos seguintes ao término dos estudos, porém, tratando-se de trabalhadores portadores de deficiência, este prazo estende-se até sete anos.

O contrato de trabalho para formação e aprendizagem visa, contrariamente ao *contrato en prácticas*, proporcionar ao trabalhador uma formação quer teórica quer prática, de modo a que este fique apto para o exercício de determinada função profissional²¹⁶.

O recurso ao contrato para formação e aprendizagem apresenta alguns pressupostos, nomeadamente, o trabalhador terá que ter entre dezasseis e vinte cinco anos, exceto tratando-se de trabalhador portador de deficiência em que não há limite de idade (artigo

²¹⁵ Cfr. neste sentido PRADO REYES, Francisco ; CABRERA FERNÁNDEZ, José Antonio – *Contratos en prácticas, Modalidades de contrato de trabajo*. Comentarios a la legislación, coordenação de Antonio Ojeda Avilés, Madrid, Tecnos, 2003. p. 31.

²¹⁶ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 81.

11.º, n.º 2, alínea *a*) do ET), e não pode ter condições para celebrar um contrato em práticas por lhe faltar a formação teórica, académica, adequada ao posto de trabalho²¹⁷.

No que diz respeito à duração do contrato, este terá uma duração mínima de um ano e máxima de três anos (artigo 11.º, n.º 2, alínea *b*) do ET)²¹⁸. Sucede, ainda, que findo este período o trabalhador não poderá voltar a ser contratado quer pela mesma empresa, quer por outra, através deste tipo de contrato²¹⁹, bem como não pode a empresa voltar a celebrar este tipo de contrato com um trabalhador que já tenha, anteriormente, estado no mesmo posto de trabalho por mais de 12 meses²²⁰.

Note-se que, caso o trabalhador já tenha sido contratado para aquele posto de trabalho, por mais de doze meses, e é celebrado um novo contrato, também para o mesmo posto, então este novo contrato constitui uma fraude à lei, pelo que se dá a sua conversão em contrato de trabalho por tempo indefinido (artigo 15.º, n.º 3 do ET)²²¹.

No que diz respeito à contratação a termo conjuntural, nomeadamente, ao *contrato de relevo*, este, segundo o ET, é um contrato pelo qual se substitui um trabalhador que pretenda a (pré)-reforma (artigo 12.º, n.º 6 do ET)²²², ou seja, com esta modalidade de contrato de trabalho a termo pretende-se fomentar o emprego, através da substituição do trabalhador que se pretende reformar e, conseqüentemente, a passagem de conhecimento, através do “intercâmbio intergeracional”²²³.

²¹⁷ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 83.

²¹⁸ Ainda segundo o artigo 11.º, n.º 2, alínea *b*) do ET, através de um acordo coletivo podem ser estabelecidas diferentes durações do contrato, devido a necessidades organizacionais ou produtivas das empresas, contudo, a duração mínima não poderá ser inferior a seis meses e a máxima três anos. E, caso o contrato tenha sido celebrado por um período de tempo inferior à duração máxima legal, ou que foi convencionada, poderá ser, ainda, prorrogado essa duração até duas vezes, mediante acordo das partes, contudo a duração de cada prorrogação nunca poderá ser inferior a seis meses e a duração total do contrato não pode exceder a duração máxima.

²¹⁹ O artigo 11.º, n.º 2, alínea *c*) do ET estabelece uma exceção, exceção essa que se prende com o facto se de poder celebrar um novo contrato caso a formação tenha em vista dotar o trabalhador de qualificações profissionais diferentes.

²²⁰ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 83, bem como OJEDA AVILÉS, Antonio ; GORELLI HERNANDÉZ, Juan – *Los contratos de ... cit.*, pp. 351 e 352.

²²¹ Cfr. neste sentido OJEDA AVILÉS, Antonio ; GORELLI HERNANDÉZ, Juan – *Los contratos de ... cit.*, p. 352.

²²² Neste sentido refere Maria João Machado que “os dois contratos, o de (pré)-reforma a tempo parcial e o contrato de relevo, estão necessariamente ligados, uma vez que não é possível obter a (pré)-reforma parcial sem que seja celebrado um contrato de trabalho com um substituto que ocupe o posto de trabalho durante o período deixado vago (excepto quando o trabalhador parcialmente reformado já tenha completado os 65 anos de idade, caso em que não é imperativa a celebração de um contrato de relevo), cfr. neste sentido sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 85.

²²³ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, p. 85.

Porém, o recurso ao *contrato de relevo* não é livre, o recurso a esta modalidade deverá respeitar determinados requisitos, nomeadamente, só poderá ser celebrado com um trabalhador desempregado ou com um trabalhador contratado a termo da empresa em questão (artigo 12.º, n.º 7, alínea *a*) do ET); a sua duração pode ser indefinida ou pode-se estipular determinada duração, sendo que, no caso da estipulação por tempo determinado, a duração mínima do contrato deve corresponder ao período de tempo que ainda falte para que o trabalhador (pré)-reformado se aposente²²⁴ (artigo 12.º, n.º 7, alínea *b*) do ET).

Por último, analisemos os contratos de trabalho a termo com motivo estrutural.

Primeiramente, atenda-se aos contratos celebrados para a realização de obra ou de serviço determinados, estes estão previstos no artigo 15.º, n.º 1, alínea *a*) do ET, onde se prevê que *“Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta”*. Daqui resulta que é necessário verificarem-se dois pressupostos cumulativos, o primeiro, que a obra ou o serviço tenham autonomia e substância próprias, o segundo pressuposto diz respeito à sua duração ou seja, a obra ou o serviço a realizar terá que revestir uma natureza temporária, e em princípio, de duração incerta.

Contudo não podemos deixar de assinalar que, apesar de se referir que este contrato é tendencialmente de duração incerta, encontra-se limitado a uma duração máxima de três anos²²⁵, sendo que, através de negociação coletiva, poderá ser prorrogado por mais doze meses; após o decurso deste prazo, e mesmo que a obra ou o serviço ainda não tenham sido concluídos, o trabalhador adquire a condição de trabalhar permanente, ou seja, ocorre aqui uma conversão legal do contrato a termo em sem termo (artigo 15.º, n.º 1, alínea *a*), parte final).

Ainda em matéria de contratos de trabalho a termo com motivo estrutural, veja-se, agora, o contrato eventual por circunstâncias da produção. Este contrato encontra-se

²²⁴ Nos casos em que o trabalhador (pré)-reformado chegue à idade para se aposentar totalmente e não o faça, o contrato de relevo que foi celebrado por tempo determinado passa a ser renovado por períodos anuais (artigo 12.º, n.º 7, alínea *b*) do ET).

²²⁵ Em relação ao prazo de três anos veja-se MERCADER UGUINA, Jesús R. ; PINILLA, Ana de la Puebla – *Medidas para la creación de empleo estable: el impulso de la contratación indefinida y el fortalecimiento de la contratación temporal de calidad como objetivos*. Diario La Ley, Nº 7488, de 14-10-2010, p. 12.

previsto no artigo 15.º, n.º 1, alínea *b*) do ET, onde se estabelece que o seu propósito é satisfazer necessidades do mercado, acumulação de tarefas ou excesso de encomendas.

Em matéria de duração, este contrato não poderá ter uma duração superior a seis meses, num período de referência de doze meses, sendo estes contados a partir do momento em que se verifica a ocorrência dos factos que justificam a celebração do contrato (artigo 15.º, n.º 1, alínea *b*) do ET). Tendo em conta a natureza sazonal de determinada atividade, por convenção coletiva pode a duração máxima do contrato, bem como o período de referência ser alterados, ou seja, o contrato eventual não pode exceder a duração correspondente três quartos do período de referência, num máximo de doze meses para um período de referência máximo de dezoito meses²²⁶.

Note-se, ainda, que caso o contrato tenha sido celebrado por prazo inferior ao seu máximo, legal ou convencional, pode ser prorrogado mediante acordo das partes, uma única vez, sem que a sua duração total exceda a duração máxima legal prevista (artigo 15.º, n.º 1, alínea *b*) do ET).

Por último, o *contrato de interinidad*, este está previsto no artigo 15.º, n.º 1, alínea *c*) do ET, onde se estatui que este contrato visa a substituição de trabalhador ausente, com direito a reserva do posto de trabalho. No contrato deve ser identificado o trabalhador que se pretende substituir, bem como a causa de tal substituição.

Quanto à forma que os contratos de trabalho a termo devem revestir, o artigo 8.º, n.º 2 do ET determina que os contratos formativos, *en prácticas* e para *la formación*, os *contratos de relevo*, os contratos para realização de obra ou de serviço determinados, *contrato de interinidad*²²⁷ e, ainda, todos os contratos a termo quando celebrados por mais que quatro semanas, deverão revestir a forma escrita²²⁸.

²²⁶ Cfr. neste sentido MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho ... cit.*, pp. 91 e 92, bem como BALLESTER PASTOR, Inmaculada – *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, La contratación temporal*, direção de Ignacio García Ninet e coordenação de Arántzazu Vicente Palacio. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1999, pp. 138 a 170.

²²⁷ Quanto à sujeição a forma escrita do contrato de interinidade, atenda-se ao artigo 6.º, n.º 1 do Real Decreto 2720/1998, de 18 de dezembro, disponível em <https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/12/18/2720/con>.

²²⁸ Quanto à sujeição a forma escrita do contrato eventual por circunstâncias da produção, atenda-se ao artigo 6.º, n.º 2 do Real Decreto 2720/1998, de 18 de dezembro, disponível em <https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/12/18/2720/con>.

Caso a forma escrita não seja respeitada, então, o contrato de trabalho, ora celebrado a termo, presume-se celebrado por tempo indeterminado, salvo prova em contrário da duração determinada do contrato (parte final do n.º 2 do artigo 8.º do ET).

No que diz respeito à extinção dos contratos de trabalho a termo (contratos de duração determinada), estabelece o artigo 49.º, n.º 1, alínea *c*) do ET que estes contratos se extinguem verificando-se o prazo acordado ou através da conclusão da obra ou do serviço. Todavia, sempre que o contrato tenha durado mais que um ano, a cessação do contrato está dependente de comunicação da parte interessada à contraparte, que deve ser feita com uma antecedência, mínima, de quinze dias (artigo 49.º, n.º 1, alínea *c*) do ET).

Verificando-se a cessação do contrato de trabalho a termo, o trabalhador tem o direito a receber uma compensação, esta é a regra; a exceção à regra é a não compensação pela cessação do contrato *de interinidade* e dos contratos formativos (artigo 49.º, n.º 1, alínea *c*) do ET).

Chegando-se ao limite máximo da duração contrato ou sendo realizada a obra ou o serviço contratado, não sendo feita qualquer comunicação no sentido de fazer cessar o contrato e se o trabalhador continuar a trabalhar, então, o contrato será considerado prorrogado tacitamente por tempo indeterminado, a menos que se prove a sua natureza temporária (artigo 49.º, n.º 1, alínea *c*) do ET).

Por último cumpre referir que, nos termos do artigo 15.º, n.º 5 do ET, o recurso abusivo à contratação a termo é sancionado com a conversão do contrato de trabalho a termo em sem termo.

Em face do exposto, verificamos que o contrato de trabalho a termo nos ordenamentos jurídicos Português e Espanhol apresenta semelhanças, senão veja-se.

Em ambos os ordenamentos jurídicos se sujeita os contratos de trabalho a termo a forma escrita, neste sentido atenda-se ao artigo 141.º, n.º 1 do CT e ao artigo 8.º, n.º 2 do ET.

No que diz respeito aos fundamentos para a contratação a termo, o legislador português entendeu, primeiramente, estabelecer uma cláusula geral para o recurso ao contrato de trabalho a termo (artigo 140.º, n.º 1 do CT) e, de forma complementar, elenca a título exemplificativo várias situações de necessidades temporárias (140.º, n.º 2 do CT),

estabelecendo, ainda, no n.º4, hipóteses que constituem medidas de política económica e social (artigo 140.º, n.º 4 do CT).

Por sua vez, o legislador espanhol veio determinar, concretamente, que os contratos a termo podem ter como fundamento necessidades formativas do trabalhador (artigo 11.º, n.º 1 e 2 do ET), necessidades conjunturais (artigo 12.º, n.ºs 6 e 7 do ET) e, ainda, necessidades estruturais (artigo 15.º, n.º 1, alíneas *a*), *b*) e *c*) do ET).

A nível de duração dos contratos, o Código do Trabalho veio limitar os contratos de trabalho a termo certo a uma duração máxima de dois anos e os contratos de trabalho a termo incerto a quatro anos (artigo 148.º, n.º 1 e n.º 5 do CT), já no *Estatuto de los Trabajadores* a duração do contrato encontra-se mais fragmentada, no sentido de que a cada modalidade de contrato de trabalho a termo se faz adequar uma duração que pode ser certa ou incerta.

Em matéria de cessação de contrato, ambos os regimes jurídicos apresentam semelhanças. O Código do Trabalho determina que o contrato de trabalho a termo caduca no final do prazo acordado, ou da sua renovação, devendo o empregador ou o trabalhador comunicar à outra parte a vontade de fazer cessar o contrato (artigo 344.º, n.º 1 CT) e o contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador ou o trabalhador comunique à contraparte a cessação (345.º, n.º 1 CT).

Por sua vez, o *Estatuto de los Trabajadores* veio ditar que os contratos a termo (duração determinada) se extinguem no final do prazo acordado, ou com a conclusão da obra ou do serviço contratado, todavia, sempre que o contrato tenha durado mais do que um ano, a cessação está dependente de comunicação da parte que pretende fazer cessar o contrato à contraparte, tendo que o fazer com uma antecedência de, pelo menos, quinze dias (artigo 49.º, n.º 1, alínea *c*) do ET).

Creemos que onde existe uma maior divergência entre os dois regimes é na conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de duração indeterminada. Fundamentamos esta nossa opinião no facto de o legislador português ter estabelecido no artigo 147.º do CT um mecanismo sancionatório que, apesar de estar dividido em duas partes, quando se considera o contrato sem termo e quando se converte em contrato sem termo, se reconduz ao mesmo efeito prático, a passagem de um vínculo instável e precário a um vínculo estável, pela integração do trabalhador nos quadros da entidade

empregadora, e, para tal, veio elencar nos n.ºs 1 e 2 do artigo 147.º do CT várias situações que levam a essa transformação.

O legislador Espanhol, por seu turno, estabeleceu outros modelos sancionatórios, a presunção de que o contrato se presume celebrado por duração indeterminada, presunção que poderá ser relativa ou absoluta e, ainda a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato sem termo.

Conclusão

O contrato de trabalho a termo resolutivo encontra-se previsto e regulado, em especial, nos artigos 139.º a 149.º do CT, no âmbito das modalidades de contrato de trabalho.

Apesar de o contrato de trabalho por tempo indeterminado ser a modalidade normal de vínculo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o contrato de trabalho a termo tem conquistado o interesse das entidades empregadoras e, conseqüentemente, ganho peso no mercado de trabalho.

O recurso a esta modalidade de contrato fez com que Portugal, no ano de 2018, registasse a terceira maior percentagem de trabalhadores com contrato de trabalho a termo por conta de outrem, ostentando assim 21,5%, ao passo que a média da União Europeia se fixava em 13,2%.

Embora se apontem vantagens ao contrato de trabalho a termo, são as suas desvantagens e perigos que se fazem sobressair, visto que a constituição destes vínculos precários se traduz num clima de instabilidade laboral, reduzidas perspetivas de progressão de carreira e baixos rendimentos.

Apesar de o contrato de trabalho a termo revestir natureza precária, verificamos que o mesmo não constitui violação do princípio da segurança no emprego, previsto no artigo 53.º da CRP, uma vez que o princípio da segurança no emprego pressupõe que “em princípio, a relação de trabalho é temporalmente indeterminada, só podendo ficar sujeita a prazo quando houver razões que o exijam”²²⁹, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias das entidades empregadoras e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

Uma vez que existe um notório desequilíbrio entre a posição do trabalhador e a da entidade empregadora, o legislador nacional veio estabelecer um regime próprio para os casos em que exista uma violação das normas referentes à contratação a termo, o artigo 147.º; cremos, ainda, que este regime próprio se deve ao facto de o contrato de trabalho a

²²⁹ Cfr. neste sentido CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – *Constituição da República ... cit.*, p. 711.

termo constituir uma modalidade de contrato especial e excepcional²³⁰, para além da sua natureza precária.

O artigo 147.º é um preceito novo, introduzido no sistema juslaboral português pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, todavia, o seu conteúdo não é, inteiramente, inovador, já que é constituído por uma conjugação de normas já existentes, que se encontravam dispersas pelo anterior Código do Trabalho de 2003.

Ao elencar numa única norma as causas e as consequências da violação da lei, o regime sancionatório ficou mais claro e mais acessível.

O legislador dividiu o artigo 147.º em dois grupos, no primeiro grupo (n.º 1) agrupou as situações em que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato sem termo, ao passo que num segundo grupo (n.º 2) veio elencar as situações que conduzem à conversão do contrato de trabalho a termo em sem termo.

Do n.º 1 decorre que as situações em que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato sem termo derivam da nulidade da cláusula acessória, ou seja, situações em que o contrato de trabalho a termo está viciado *ab initio*, quer por se tratar da violação de um requisito de forma, quer por se tratar da violação de um requisito material.

Já no n.º 2 do artigo 147.º o legislador veio estabelecer a conversão legal, designada, também, por conversão *ope legis*, ou seja, quando um contrato de trabalho a termo se converta em contrato sem termo por força da lei.

Todavia, quer estejamos perante os casos em que o contrato se considera sem termo, quer estejamos perante os casos de conversão do contrato de trabalho a termo, o efeito prático é o mesmo, uma vez que os trabalhadores veem o seu vínculo precário passar a um vínculo estável, ficando, assim, vinculados com a entidade empregadora por um contrato por tempo indeterminado.

Não obstante, o legislador português estabeleceu um regime de não conversão do contrato de trabalho a termo em funções públicas. Dita o n.º 1 do artigo 63.º da LTFP que a celebração ou a renovação de contratos a termo em violação da LTFP acarreta a nulidade do contrato e, ainda, gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que o tenham celebrado ou renovado.

²³⁰ O recurso a este não é livre, é necessário que se verifiquem determinados requisitos para que seja válida e legítima a contratação a termo

Já no n.º 2 estabelece-se que o contrato a termo não se converte em momento algum em contrato de trabalho sem termo. Esta norma gera, assim, alguma controvérsia.

Destaca-se o facto de que este princípio da não convertibilidade se traduz num privilégio para o empregador público em comparação com o empregador privado, além de que se manifesta numa situação, extrema, de precariedade e de injustiça social em que os trabalhadores precários em funções públicas são colocados face aos trabalhadores precários do setor privado.

Não obstante, a defesa da conversão do contrato de trabalho a termo acarreta a violação de uma norma constitucional, o artigo 266.º, n.º 2 e, conseqüentemente, o artigo 47.º, n.º 2, ambos da CRP, os quais visam o princípio da igualdade de tratamento no acesso à função pública.

Tendo em vista o combate da precariedade e a redução dos níveis de segmentação do mercado de trabalho, a Lei 93/2019, de 04 de setembro, procedeu, a alterações ao regime do contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho.

Em especial, foram alteradas as regras relativas à duração e renovação do contrato a termo certo passam: a duração máxima desceu para dois anos, com o limite de três renovações, tendo a duração total das renovações por limite a duração do período inicial do contrato; e a duração do contrato a termo incerto, que é agora de quatro anos.

O recurso à contratação a termo para o caso de lançamento de nova atividade de duração incerta fica limitada às empresas com menos de 250 trabalhadores e deixa de ser possível a contratação a termo de trabalhador à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, ficando, contudo, aberta a possibilidade de contratação a termo para os desempregados de muito longa duração.

Os contratos de muito curta duração são duplamente alargados, passando a estar disponíveis para todos os setores, com uma duração máxima de 35 dias.

A Lei 93/2019, de 04 de setembro, procedeu, ainda, ao aditamento ao CRCSPSS do artigo 55.º- A, onde se estabelece que as empresas que recorram, no mesmo ano civil, à contratação a termo em excesso (superior à média do setor em que se inserem) terão que pagar uma contribuição adicional devido a essa rotatividade excessiva.

Uma outra medida, esta, porém sem cariz sancionatório, é a presente na Portaria 323/2019, onde se encontra definida a medida CONVERTE+, a qual consiste num apoio

financeiro, dado às entidades empregadoras que tomem a iniciativa de converter os contratos de trabalho a termo em contratos sem termo.

Verificamos, ainda, que o contrato de trabalho a termo nos ordenamentos jurídicos Português e Espanhol apresenta semelhanças, todavia, entendemos que onde existe uma maior divergência entre os dois regimes é na conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo.

Em suma, o contrato de trabalho a termo apresenta-se como um instrumento de gestão, útil, ao serviço das entidades empregadoras, todavia, este contrato traduz-se num clima de insegurança e instabilidade para os trabalhadores. Ciente das desvantagens e perigos do recurso à contratação a termo, o legislador estabelece, no artigo 147.º do CT, um mecanismo que visa sancionar a violação das normas relativas à contratação a termo. Através deste mecanismo o contrato de trabalho a termo transforma-se (considera-se ou converte-se, segundo o n.º 1 e n.º 2, respetivamente) num contrato de trabalho sem termo, passando assim o trabalhador a estar vinculado com a entidade empregadora através de um vínculo estável.

Bibliografia

ABRANTES, José João – *Contrato de Trabalho a Termo*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho / organização Instituto de Direito do Trabalho, coordenação Pedro Romano Martinez, Vol. III. Coimbra: Almedina, 2002. ISBN: 9789724016672.

AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 1ª ed. Coimbra: Almedina, 2015. ISBN: 9789723223378.

_ – *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 9789724080147.

BALLESTER PASTOR, Inmaculada – *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, La contratación temporal*, direção de Ignacio García Ninet e coordenação de Arántzazu Vicente Palacio, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1999. ISBN 8480028106.

BATISTA, Albino Mendes – *Inovações do Código do Trabalho em matéria de contrato a termo resolutivo*. *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 68, maio – agosto 2004. Coimbra: Coimbra Editora. ISSN 0873-4895.

CAMANHO, Paula Ponces – *O Contrato de Trabalho a Termo, A Reforma do Código do Trabalho*. Coordenação do Centro de Estudos Judiciários e da Inspeção Geral do Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN: 9723212900.

CAMPOS, Alice Pereira de – *Contrato de Trabalho a Termo*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2013. ISBN: 9789725403839.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – *Constituição da República Portuguesa Anotada Vol. I – Arts. 1.º a 107.º*. 4ª ed. – Revista. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. ISBN: 9789723222869.

CORDEIRO, António Menezes – *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 1999. ISBN: 9789724004785.

_ – *Tratado de Direito Civil Português – I Parte Geral Tomo I*. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2011. ISBN: 9789724024455.

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. 18ª ed. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN: 9789724069999.

FERNANDES, Francisco Liberal – *Sobre a proibição da conversão dos contratos de trabalho a termo certo no emprego público: comentário à jurisprudência do Tribunal Constitucional*, Questões Laborais, Ano IX – 2002, n.º 19, Coimbra: Coimbra Editora. ISBN: 9780087282674

GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho - Volume I Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. ISBN: 9789723214826.

– *O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?* In MARTINEZ, Pedro Romano (Coordenação) - Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV. Coimbra: Almedina, 2003. ISBN: 9789724020396.

GOMES, Júlio Manuel Vieira; CARVALHO, Catarina de Oliveira – *Sobre o regime da invalidade do contrato de trabalho*. In Congresso Nacional de Direito do Trabalho, II. memórias, Lisboa, 1998. - Atas do II Congresso Nacional de Direito de Trabalho. Coimbra: Almedina, 1999. ISBN 9724012379.

GOMES, Maria Irene – *Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho*. Questões Laborais, Ano XI – 2004, n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora. ISSN 0872-8267

– *Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho*, Scientia Iuridica, abril – junho 2009, tomo LVIII, n.º 318, Braga: Universidade do Minho. ISSN 0870-8185.

GOUVEIA, Jorge Bacelar – *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*. Lisboa: Espírito Das Leis, 2003. ISBN: 9789729020063.

HÖRSTER, Heinrich Ewald – *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*. 11ª Reimpressão da Edição de 1992. Coimbra: Almedina, 2018. ISBN: 9789724007106.

LAMBELHO, Ana; GONÇALVES, Luísa Andias – *Direito do Trabalho – Da Teoria à Prática*. Lisboa: Rei dos Livros, 2017. ISBN: 9789898823489.

LEITÃO, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 9789724080901.

– *Parecer sobre a conformidade da Proposta de Lei 29/IX (Código do Trabalho) com a Constituição da República Portuguesa*, in Código do Trabalho – Pareceres, vol. III, AAVV, coord. Ministério da Segurança Social e do Trabalho. Lisboa: MSST, 2004.

LEITE, Jorge – *Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário*. Questões laborais, Ano XIII – 2006, n.º 27, Coimbra: Coimbra Editora. ISSN 0872-8267.

– *Direito do Trabalho*. Coimbra: Secção de Acção Social da U.C., Vol. II, 2004.

MACHADO, Maria João – *A Contratação a termo na Administração Pública*. XI – XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coordenação António Moreira. Coimbra: Almedina, 2009. ISBN: 9789724040714.

– *O Contrato de Trabalho a termo*. Porto: Imoedições, 2015. ISBN: 9789898414229.

MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a termo – A transposição da Diretiva 1999/10/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. ISBN: 9789723217384.

MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho Comentado*. 3ª ed. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN: 9789724069326.

MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*. 8º ed. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN: 9789724069470.

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho Anotado*. 11º ed. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN: 9789724070865.

MARTINS, Pedro Furtado – *Cessação do Contrato de Trabalho*. 4ª ed – Revista e Atualizada. Lisboa: Principia, 2017. ISBN: 9789897161650.

– *Contrato de Trabalho a Termo Irrenovável e Compensação de Caducidade*. *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, setembro – dezembro de 2010. ISSN 0873-4895.

MERCADER UGUINA, Jesús R.; PINILLA, Ana de la Puebla – *Medidas para la creación de empleo estable: el impulso de la contratación indefinida y el fortalecimiento de la contratación temporal de calidad como objetivos*. *Diario La Ley*, Nº 7488, de 14-10-2010. ISSN 1989-6913.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui – *Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I*. 2ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. ISBN: 9789723218220.

NETO, Abílio - *Código Civil Anotado*. 20ª ed – Atualizada. Lisboa: Ediforum, 2018. ISBN: 9789898438195.

– *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*. 4ª ed. Lisboa: Ediforum, 2013. ISBN: 9789898438096.

OJEDA AVILÉS, Antonio ; GORELLI Hernández, Juan – *Los contratos de trabajo temporales*, 1ª Edição, Madrid, Lustel, 2006. ISBN: 9788496717022.

PINTO, Carlos Alberto da Mota; MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota – *Teoria Geral do Direito Civil*. 4ª ed – 2ª Reimpressão. Coimbra: Coimbra Editora, 2017. ISBN: 9789723221022.

PRADO REYES, Francisco ; CABRERA FERNÁNDEZ, José Antonio – *Contrato de trabajo en prácticas, Modalidades de contrato de trabajo*. Comentarios a la legislación, coordenação de Antonio Ojeda Avilés, Madrid, Tecnos, 2003. ISBN 8430938842.

QUINTAS, Paula – *A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores à procura de primeiro emprego*, Questões Laborais, Ano XI – 2004, n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora. ISSN 0872-8267.

QUINTAS, Paula; QUINTAS Hélder – *Código do Trabalho Anotado e Comentado*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN: 9789724067575.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II Situações Laborais Individuais*. 6ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2016. ISBN: 9789724068145.

Ramalho, Maria do Rosário Palma; Brito, Pedro Madeira – *Contrato de Trabalho na Administração Pública*. 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2005. ISBN: 789724026121.

REDINHA, Maria Regina – *Código novo ou código revisto?*, Questões Laborais, Ano XVI – 2009, n.º 34, Coimbra: Coimbra Editora. ISSN 0872-8267.

RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel – *La relación de trabajo de duración determinada*, Quadernos de Política Social, n.º 50, 1961. ISSN 0210-0339.

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente ; CARDENAL CARRO, Miguel ; ALGAZA RUIZ, Icíar – *La contratación temporal y otras modalidades de contratación, Derecho del Trabajo*, José Ignacio García Ninet (diretor) – Arántazu Vicente Palacio (coordenadora), 5ª Edição, Pamplona: Aranzadi, 2009.

VICENTE, Joana Nunes – *O fenómeno da sucessão de contrato (a termo) – breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto*, Questões Laborais, Ano XVI – 2009, n.º 33, Coimbra, Coimbra Editora. ISSN 0872-8267.

– *Sobre a (proibição de) conversão do contrato de trabalho a termo em funções públicas em contrato de duração indeterminada: algumas observações sobre a controvérsia jurisprudencial recente*, Boletim de Ciências Económicas – Homenagem ao Prof. Doutor António José Avelãs Nunes, Volume LVII Tomo III, 2014, Coimbra, Universidade de Coimbra Faculdade de Direito. ISSN 0870-4260.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, P. Furtado; CARVALHO, A. Nunes de; VASCONCELOS, Joana; ALMEIDA, Tatiana Guerra de – *Manual de Direito do Trabalho*. 3ª ed – Revista e Atualizada. Lisboa: Rei dos Livros, 2018. ISBN: 9789898823670.

Jurisprudência

Toda a jurisprudência citada, salvo indicação em contrário, foi consultada em <http://www.dgsi.pt/>.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Acórdão n.º 368/2000, publicado no Diário da República, Série I-A, n.º 277, de 30 de novembro de 2000. Consultado em <https://www.dre.pt>.

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

- Processo n.º 2695/13.6TTLSB.L1.S1, de 17 de março de 2016. Relator Gonçalves Rocha;
- Processo n.º 960/11.6TTLSR.L1.S1, de 26 de maio de 2015. Relator Gonçalves Rocha;
- Processo n.º 178/12.0TTCLD.L1.S1, de 24 de fevereiro de 2015. Relator: Gonçalves Rocha;
- Processo n.º 488/11.4TTVFR.P1.S1, de 14 de janeiro de 2015. Relator Fernandes da Silva;
- Processo n.º 273/12.6T4AVR.C1.S1, de 02 de dezembro de 2013. Relator Gonçalves Rocha;
- Processo n.º 07S1933, de 26 de setembro de 2007. Relator Sousa Grandão;
- Processo n.º 05S2059, de 18 de maio de 2006. Relator Pinto Hespanhol;
- Processo n.º 003007, de 08 de outubro de 1991. Relator Roberto Valente.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO COIMBRA

- Processo n.º 995/15.0T8LMG.C1, de 09 de fevereiro de 2017. Relator Ramalho Pinto;
- Processo n.º 63/13.9TTVIS.C1, de 17 de dezembro de 2014. Relator Ramalho Pinto;
- Processo n.º 338/07.6TBCBR.C1, de 11 de setembro de 2012. Relator Falcão de Magalhães;
- Processo n.º 207/09.5TTCVL.C1, de 20 de janeiro de 2011. Relator José Eusébio Almeida.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

- Processo nº 285/15.8T8PTM.E1, de 08 de junho de 2017. Relator Moisés Silva;
- Processo nº 642/08.6TTPTM.E1, de 11 de maio de 2010. Relator Acácio André Proença.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

- Processo nº 2653/13.0TTLSB.L1-4, de 27 de janeiro de 2016. Relator Paula Sá Fernandes;
- Processo nº 54/14.2TTPDL.L1-4, de 13 de maio de 2015. Relator Alda Martins.

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

- Processo nº 3524/16.4T8MAI.P1, de 23 de abril de 2018. Relator Jerónimo Freitas
- Processo nº 2236/15.0T8AVT.P1, de 18 de abril de 2016. Relator Maria José Costa Pinto.
- Processo nº 59/13.0TTSTS.P1, de 13 de abril de 2015. Relator Paula Maria Roberto
- Processo nº 3/12.2TTMTS.P1, de 6 de maio de 2013. Relator António José Ramos;
- Processo nº 2006/09.5TTPNF.P1, de 24 de setembro de 2012. Relator Maria Fernanda Pereira Soares;
- Processo nº 289/09.0TTGDM.P1, de 14 de julho de 2010. Relator Ferreira da Costa;
- Processo nº 375/08.3TTGDM.P1, de 22 de fevereiro de 2010. Relator Manuel Joaquim Ferreira da Costa;
- Processo nº 734/08.1TTVNG.P1, de 11 de setembro de 2009. Relator Maria Fernanda Pereira Soares;
- Processo nº 0847551, de 16 de março de 2009. Relator Paula Leal de Carvalho;
- Processo nº 0713873, de 03 de dezembro de 2007. Relator Domingos Morais;
- Processo nº 0712929, de 3 de dezembro de 2007. Relator Maria Fernanda Pereira Soares;
- Processo nº 0710664, de 23 de abril de 2007. Relator Fernanda Soares;
- Processo nº 0240275, de 16 de junho de 2003. Relator Sousa Peixoto;

TRIBUNAL CENTRAL ADMINISTRATIVO NORTE

- Processo nº 03260/10.5BEPRT, de 29 de maio de 2014. Relator Hélder Vieira;
- Processo nº 02637/09.3BEPRT, de 2 de março de 2012. Relator Maria do Céu Dias Rosa das Neves.