

**UNIVERSIDADE DE COIMBRA**

**FACULDADE DE DIREITO**

**INSTITUTO DE DIREITO DA EMPRESAS E DO TRABALHO**



**XII Curso Pós Graduado Especialização em Direito do Trabalho**

**Contrato a Termo:**

**Reflexões sobre o Regime Jurídico do Contrato a Termo Certo**

**Dário Paulo Alves Gabriel**

Dezembro de 2013

## Índice

Índice	2
Introdução	3
1 - Artigo 53 da Constituição da República Portuguesa vs Contrato de Trab. a Termo	7
2 - Regime Jurídico do Contrato a Termo	9
3 - Requisitos Materiais de Validade	10
3.1 - Necessidades Transitórias ou Temporárias	11
3.2 - Necessidades não Transitórias	16
4 - Requisitos de Forma	21
5 - Duração e Renovação	23
6 – Cessação do Contrato a Termo	33
6.1 – Efeito da Cessação do Contrato de Trabalho	36
6.2 – Forma de Calculo da Compensação	44
7 – Conclusão	47
Abreviaturas Acrónimos Utilizados	54
Índice Bibliográfico	55

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho nacional tem, nos últimos anos conhecido uma especial dinâmica ou, se preferirmos, um permanente movimento reformador, tendente à introdução de uma maior flexibilidade no mercado de trabalho que é, assiduamente defendido como excessivamente rígido.

A necessidade deste movimento reformador, especialmente activo desde o início do século XXI, justifica-se, entre outros aspectos, com as profundas alterações verificadas no xadrez económico mundial, palco em que Portugal parece encontrar-se em progressiva perda de protagonismo.

Por outro lado, o pedido de assistência financeira solicitado em Abril de 2011 pelo governo português junto das instituições internacionais (Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e Comissão Europeia), no sentido de responder a uma situação de emergência financeira do Estado, parece ter desencadeado uma intensificação deste movimento reformador.

Ora, num tal contexto de perda de competitividade e em que, simultaneamente, se registam elevadas taxas de desemprego e também o facto de os empregadores com maior dimensão recorrerem reiteradamente ao contrato a termo, (os contratos a termo representavam em 2006, 20% do emprego assalariado em Portugal<sup>1</sup>), tornaram-se imprescindíveis algumas alterações no âmbito do Direito do Trabalho vigente.

Com efeito, o enquadramento normativo regulador das relações laborais, em especial no contrato a termo é, na actualidade, algo diferente daquele que vigorou até ao primeiro Código do Trabalho (CT2003). De facto, quando comparado com o seu antecessor (LCCT – Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro), o CT2003 operou uma revolução no ordenamento jurídico incidente nas relações laborais. Para além da alteração sistemática promoveu também alterações ao nível dos fundamentos admissíveis para a celebração e a duração do contrato a termo certo<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Livro Branco das Relações Laborais, ano 2006, consultado em 04/04/2013, [http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/outras/livro\\_branco\\_digital.pdf](http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/outras/livro_branco_digital.pdf) e AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 92, nota 126.

<sup>2</sup>Para mais desenvolvimentos RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 232.

Ao nível do direito comunitário, a Directiva 99/70/CE, de 28 de Junho de 1999, visou, principalmente, atenuar os efeitos nocivos da contratação a termo, embora salientando que este será o protótipo a seguir para alcançar o objectivo da flexibilidade laboral. Idêntico pode considerar-se, pensamos, o espírito que presidiu à transição entre o CT2003 e o CT2009. Todavia, no caso específico deste último, as principais modificações vieram a ocorrer no período subsequente ao início da sua vigência, visto que, as mutações mais relevantes introduzidas foram no quadro do “Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica”<sup>3</sup>.

É justamente neste quadro que vêm sendo introduzidas sucessivas reformas na legislação laboral visando conferir-lhe uma maior flexibilidade. Entre tais dispositivos normativos, contam-se a Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que veio estabelecer um novo regime de compensação nas várias modalidades de cessação de contratos de trabalho celebrados após Novembro de 2011, a Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, que introduziu uma nova fórmula de cálculo das indemnizações por cessação do contrato de trabalho e, por fim, a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto de 2013, que altera o Código de Trabalho, bem como os diplomas anteriormente referidos - Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, e Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho de 2012. Adicionalmente, deve ainda ser referida a entrada em vigor da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, a qual aprova o regime extraordinário dos contratos a termo celebrados no âmbito do Código do Trabalho.

No trabalho que ora se apresenta, procurámos encetar uma análise partindo do Regime do Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo, inscrito no Código de Trabalho de 2009, cruzando-o com as mais autorizadas reflexões presentes entre a doutrina, bem como com as decisões ditadas pela jurisprudência dos tribunais superiores, não esquecendo, naturalmente, as contínuas alterações normativas introduzidas pelo legislador no ordenamento jurídico, às quais já acima, sumariamente, nos reportámos.

Saliente-se, também que, no exame que desenvolvemos, optámos pelo não tratamento das questões incidentes sobre o Contrato de Trabalho a Termo Incerto, cingindo-nos, por conseguinte, somente ao Regime do Contrato de Trabalho a Termo Certo, deixando para eventuais investigações futuras um olhar sobre esta outra modalidade do Contrato de Trabalho a Termo.

---

<sup>3</sup>Plano de Assistência Financeira UE/FMI, 2011/2014, consultada em 04/04/2013, em [http://www.bportugal.pt/pt-PT/OBancoeoEurosistema/ProgramaApoioEconomicoFinanceiro/Documents/Brochura\\_pt.pdf](http://www.bportugal.pt/pt-PT/OBancoeoEurosistema/ProgramaApoioEconomicoFinanceiro/Documents/Brochura_pt.pdf)

Destarte, no nosso trabalho encetámos uma abordagem ao Regime de Contrato a Termo Certo, contemplando tanto requisitos materiais de validade como os requisitos formais. Nesta primeira categoria, inclui-se a admissibilidade, nas dimensões de necessidades transitórias ou temporárias e as necessidades não transitórias e, paralelamente, empreendemos ainda um olhar sobre os requisitos de forma.

É no âmbito deste permanente e interseccionante diálogo entre doutrina e jurisprudência que propomos uma reflexão que, dada a natureza e objectivos deste nosso empreendimento, terá de resultar necessariamente breve e inacabada a propósito das noções de trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa duração.

Não obstante as questões já lançadas, o núcleo essencial do programa de trabalho e alvo de uma maior atenção será a temática sobre a cessação do contrato de trabalho, por caducidade, verificando-se o seu termo. Note-se, que não se inclui, neste estudo, o tratamento das *als. b)* e *c)* do art.º 343 do CT2009. Neste caso, a nossa análise visa oferecer uma resposta às situações em que, por hipótese, num contrato de trabalho a termo certo surge inserida uma cláusula de não-renovação. Neste particular, e de modo mais próximo, importa perceber se o trabalhador tem ou não direito à compensação decorrente da caducidade contratual.

Um outro ponto ao qual emprestámos ampla atenção diz respeito ao problema da duração e da renovação do contrato de trabalho a termo. Assim, não deixaremos de, no mesmo sentido, nos ocuparmos de questões e problemas concretos emergentes do quotidiano jus-laboral. Destacamos, neste particular, o enfoque dedicado às temáticas da duração e número de renovações máximo permitido por lei nos casos de trabalhadores, originalmente contratados nas situações de trabalhador à procura de primeiro emprego, desempregado de longa duração ou para o lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou estabelecimento.

Esperamos apresentar soluções que consideramos acertadas para tutelar os interesses dos trabalhadores e indicar os benefícios que o empregador pode encontrar no regime do contrato a termo para dinamizar a gestão dos recursos humanos nas suas empresas.

Assim, e em jeito de súpula introdutória, diremos que a empresa a que nos propusemos começa por aferir, da admissibilidade e conformidade constitucional do Contrato de Trabalho a Termo no ordenamento jurídico português. Daí, avançamos para o Regime Geral do Contrato a Termo, anotando tanto os requisitos materiais, quanto formais. Por fim, centramos a nossa atenção nos temas da duração e renovação, bem como da cessação por caducidade do contrato a termo certo verificado o seu termo, conteúdo que constitui o núcleo essencial do nosso trabalho.

De resto, conforme assinalámos no parágrafo anterior, um aspecto merecedor da nossa atenção diz respeito à admissibilidade constitucional entre nós do instituto do Contrato de Trabalho a Termo. Com efeito, o nosso legislador revela grandes preocupações com a estabilidade no emprego, que levam o mesmo a restringir este tipo de contratação, limitando a sua admissibilidade, bem como em especial a parte da cessação do contrato, questões que decorrem directamente da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa, que decorre do artigo 53º da Constituição da República Portuguesa.

## 1) Artigo 53 da Constituição da República Portuguesa vs Contrato de Trabalho a Termo

À semelhança do que sucede nos demais países desenvolvidos, em Portugal, o paradigma de emprego ou modelo normal/típico de contrato de trabalho é aquele que é por tempo indeterminado e com estabilidade, na linha aliás das sábias palavras há muito proferidas por Jorge Leite. «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»<sup>4</sup>.

Daqui se conclui que o contrato de trabalho deverá ser, tendencialmente, para toda a vida (contrato de trabalho por tempo indeterminado), criando uma relação laboral estável entre o empregador e o trabalhador, no cumprimento do princípio constitucional inscrito no art.º 53 CRP. Sob a epígrafe de «segurança no emprego» o já aludido preceito prescreve que é garantida a todos os trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Nas palavras autorizadas de Gomes Canotilho e Vital Moreira «o significado desta garantia é evidente, traduzindo-se na parte da negação do direito ao despedimento livre ou discricionário por parte dos empregadores, em geral, que assim deixam de dispor das relações de trabalho. Com efeito, 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»<sup>5</sup>. Podemos assim concluir que o conceito de segurança no emprego se reporta não apenas ao direito de o trabalhador não ser despedido sem justa causa, por motivos políticos ou ideológicos, mas também a todas as situações que se possam traduzir em injustificada precariedade na relação laboral entre o empregador e o trabalhador.

Importa igualmente perceber se o art.º 53 da CRP proíbe com carácter absoluto a contratação de trabalhadores por intermédio de contrato que não seja por tempo indeterminado

---

<sup>4</sup> LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Secção de Acção Social da U.C., Vol. II (2004), p. 69.

<sup>5</sup> GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA - *Constituição da Republica Anotada*, Coimbra: Coimbra Editora, vol. I (2007), p. 707.

ou, dito de outro modo, será que admite o regime de contrato a termo resolutivo? Aferida a letra do supramencionado artigo constitucional, pensamos que a resposta a esta questão terá de ser negativa. Com efeito, a garantia constitucional impõe, como regra, geral que a relação de trabalho é temporalmente indeterminada e que o contrato de trabalho a termo resolutivo tem carácter excepcional. Deste modo, a contratação a termo resolutivo só é admissível quando estejam em causa a satisfação de necessidades temporárias nos termos do n.º 1 do art 140.º do CT2009, que vale como cláusula geral.

Neste sentido Gomes Canotilho e Vital Moreira afirmam que «O contrato a termo (Cód. Trab. arts.º 129 e ss.) é por natureza precário; o que introduz um importante desvio ao princípio de segurança inscrito no texto constitucional. Justamente por este motivo é, também, necessário um motivo justificado para a contratação a termo (substituição do trabalhador ausente; actividades sazonais; acréscimo ou execução de empreitadas; actividades de duração limitada). O direito à segurança no emprego pressupõe assim que, via de regra, a relação de trabalho é temporalmente indeterminada, só podendo ficar sujeita a prazo quando existirem fundadas razões que o exijam. Designadamente, para ocorrer a necessidades temporárias das entidades empregadoras e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades»<sup>6</sup> (necessidades temporárias que são elencadas de modo exemplificativo no n.º 2 do art. 140.º do CT2009 e quando estejam em causa interesses de iniciativa económica, de carácter social ou ainda políticas de incentivo ao emprego, motivos que constam do n.º 4 art.º 140.º do CT2009)<sup>7</sup> Em relação a esta questão foi o Tribunal Constitucional chamado a pronunciar-se sobre a constitucionalidade do n.º 4 do art.º 140 do CT2009, tendo concluído que a norma não é merecedora de qualquer juízo de inconstitucionalidade<sup>8</sup>. Saliente-se, porém, que esta não foi uma decisão unânime de todos os Juízes Conselheiros, tendo vários produzido declarações de voto no sentido da inconstitucionalidade.

<sup>6</sup> GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA - *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra: Coimbra Editora, Vol. I (2007), p. 711.

<sup>7</sup> Neste sentido LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Secção de Acção Social da U.C., Vol. II, (2004), p. 76 e VICENTE, Joana Nunes - *O Fenómeno da Sucessão de contratos (a termo)*, in *Questões Laborais*, n.º 33, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 8 nota nº 2, *refere* «...a evolução legislativa sobre o contrato a termo previu a dada altura, a possibilidade de recurso a este tipo de vínculo precário como medida necessária de promoção do emprego, isto é, inscrevendo-se naquilo que correntemente se designa por política de fomento de emprego ou política activa de emprego».

<sup>8</sup> Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, ponto nº 6, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) no dia 13-09-2013.



## 2) Regime Jurídico do Contrato a Termo Certo

O contrato a termo resolutivo é uma das modalidades de contratos que a doutrina denomina por atípicos, em virtude de divergir em muitas das suas especificidades em relação ao contrato de duração indeterminada que continua a ser o paradigma do contrato no Direito do Trabalho<sup>9</sup>. De resto, como assinala Joana Nunes Vicente, «Em experiências jurídicas como a nossa, encontrando-se o contrato a termo associado à sua situação de “excepcionalidade” (entre nós, apresentada e imposta pela garantia constitucional da segurança no emprego), essa exigência, cifra-se, em primeira linha, no carácter transitório (temporário) das necessidades empresariais que legitimam o recurso àquela modalidade de contrato de trabalho»<sup>10</sup>. Ora, uma tal conformação constitucional conduz à criação de um regime especial para este contrato, o qual podem adquirir duas modalidades: contrato a termo certo, quando existe a certeza quanto à ocorrência e é seguida do conhecimento exacto em que o evento se verificará, definimos o termo como “*certuns an certuns quando*” e, contrato a termo incerto, se a certeza existe quanto à ocorrência do facto é acompanhada da incerteza quanto ao momento em que ele virá a suceder, definimos o termo como “*certuns an incertus quando*”. No primeiro caso, estamos em presença de um contrato que é celebrado por um prazo determinado. Pelo contrário, no segundo a verificação do termo é ignorado<sup>11</sup>.

O contrato a termo encontra-se regulado no capítulo I, secção IX, subsecção I, entre os art.º 139 e art.º149 do CT2009, sendo que estes artigos constituem o bloco fundamental do seu regime jurídico. Aparecem-nos, no entanto, outras matérias disciplinadas fora deste conjunto, de entre as quais destacamos o período experimental (n.º 2 do art.º 112 do CT2009), a formação profissional (n.º 2 – 2ª parte art.º 131 do CT2009), o direito a férias (n.º4 do art.º 239 do CT2009), os efeitos da suspensão do contrato (n.º 3 do art.º 295 CT2009), a cessação do contrato a termo certo e incerto (art.º do CT2009 e art.º 345 do CT2009), e o despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo (art.º 393 do CT2009).

---

<sup>9</sup> Neste sentido e de forma expressiva, AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 91, refere «Com efeito, o emprego normal ou típico, que ainda funciona como paradigma, é um emprego permanente, de duração indefinida ou indeterminada, é um emprego em que o trabalhador labora para quem o retribui, é um emprego a tempo inteiro ou completo, é um emprego que tem a empresa como palco de execução».

<sup>10</sup> VICENTE, Joana Nunes - *O Fenómeno da Sucessão de Contratos (a termo)*, in *Questões Laborais*, n.º 33, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, pp. 7 - 8.

<sup>11</sup> Neste sentido, LEITE, Jorge - *Contrato de Trabalho a prazo: direito português e direito comunitário*, in *Questões Laborais* n.º 27, Coimbra: Coimbra Editora, 2006, p. 3, com o mesmo entendimento, LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 420, ponto 2.3.

O primeiro artigo do instituto (art.º 139 do CT2009), tem como epígrafe “regime do termo resolutivo”. Dispõe que as normas deste regime jurídico são “convénio-dispositivas” ou “colectivo-dispositivas”, isto é podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva<sup>12</sup>, excepto a *al. b)* do n.º4 do art.º 140 e os n.ºs 1, 4 e 5 do art.º 148 do CT2009 que são normas injuntivas (imperativas). Assim sendo, será que há limite as alterações introduzidas pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho? Pensamos que sim, as alterações podem ser tanto num sentido menos favorável como mais favorável, tendo sempre com limite o art.º 53 da CRP “segurança no emprego”.

### 3) Requisitos Materiais de Validade

Para ser admissível a celebração de um contrato a termo resolutivo, as partes declarantes devem obedecer tanto aos requisitos materiais que versam sobre as situações legitimadoras à contratação a termo resolutivo como também a requisitos formais ou formalidades do contrato. Na questão dos requisitos materiais, o n.º1 do art.º 140 do CT2009 prescreve como cláusula geral de admissibilidade que «[o] contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade». Daqui se extrai que existe uma ligação estreita entre a satisfação de necessidades temporárias das empresas e o período temporal pelo qual é celebrado o contrato<sup>13</sup>, o qual terá de respeitar uma correspondência com a realidade, através da indicação dos factos que integram o motivo da contratação, devendo a redacção utilizada permitir estabelecer, com clareza, uma relação entre o motivo justificativo e o estipulado. Só deste modo será possível concretizar-se a confrontação e controlo da situação concreta, com a tipologia legal das situações excepcionais que consentem tal contratação, da veracidade da justificação invocada e da adequação da duração convencionada no contrato. Esta avaliação é feita, em última instância, pelo poder judicial, em matéria probatória e é ao empregador que cabe a prova

---

<sup>12</sup> Instrumento de regulamentação de regulamentação colectiva de trabalho, conforme o art.º 2 n.º1 do CT, podem ser negociais ou não negociais. Os instrumentos negociais podem ser convenção colectiva, acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária (art.º 2 n.º 2 CT) e não negociais são as portaria de extensão, portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária (art.º 2 n.º 4 do CT), para mais desenvolvimentos, LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2012, pp 70 - 75.

<sup>13</sup> No mesmo sentido, MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009 p. 158, refere «Desta forma, é estabelecida uma relação umbilical entre a satisfação da necessidade temporária e a duração do contrato...».

da licitude do motivo justificativo mencionado no contrato de trabalho, o que significa que o ónus da prova se encontra do lado do empregador, conforme o n.º 5 do art.º 140 do CT2009<sup>14</sup>.

O legislador mantém a posição tomada no âmbito Código do Trabalho de 2003 (n.º 2 do art.º 129 do CT2003), quando substituiu a enumeração taxativa prevista no art.º 41 da LCCT<sup>15</sup>, por uma enumeração meramente exemplificativa de admissibilidade após ter enunciado a cláusula geral<sup>16</sup>. Esse conjunto de situações que o legislador considerou poderem justificar a celebração de contrato a termo surge elencado no n.º 2 do art.º 140 do CT2009, no qual se consideram estas como necessidades temporárias da empresa<sup>17</sup>. Adicionalmente, por razões de fomento à economia e ao crescimento económico podem ser ainda celebrados contratos a termo certo nas condições elencadas no n.º 4 do art.º 140 do CT2009<sup>18</sup>. Já ao tempo da LCCT essas razões eram admitidas no seu art.º 41, como nos refere Jorge Leite «A admissibilidade de contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de trabalhadores desempregados de longa duração ou de trabalhadores em outras situações análogas previstas em legislação especial de política de emprego inscreve-se naquilo que correntemente se designa por política de fomento do emprego...»<sup>19</sup>.

### 3.1 Necessidades Transitórias ou Temporárias

---

<sup>14</sup> Neste sentido, AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, pp. 96 – 97, refere, «...o n.º 5 do art.º 140.º esclarece ainda que “cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo” – o que se afigura lógico, pois estes são factos que, no plano material, habilitam o empregador a recorrer a uma modalidade contratual flexível que, de outro modo, lhe estaria vedada».

<sup>15</sup> Descritos em, CORDEIRO, António Menezes - *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1999, pp. 628 - 630.

<sup>16</sup> GOMES, Maria Irene - *Primeiras Reflexões sobre a Revisão do regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Termo pelo Novo Código do Trabalho*, in *Código do Trabalho – A Revisão de 2009*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 267.

<sup>17</sup> Art.º 140 n.º 2 do CT «Considera se nomeadamente, necessidade temporária da empresa: a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento; c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição, d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado; e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima; f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa; g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro; h) Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.», e também se deve considerar uma necessidade temporária a situação prevista n.º art.º 55 do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas, neste sentido MARECOS, DIOGO VAZ, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra Editora, 2012, ponto 6, p.345.

<sup>18</sup> Art.º 140 n.º 4 CT, «Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para: a) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores; b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

<sup>19</sup> LEITE, Jorge - *Contrato a termo para lançamento de nova actividade*, in *Questões Laborais n.º 5*, Coimbra: Coimbra Editora, 1995, p.77.

No n.º 2 do art.º 140 do CT2009 verificamos uma motivação de gestão normal ou corrente da empresa, que se poderá dividir em necessidades ligadas à substituição de trabalhador ausente bem como, de igual modo, por razões de índole económicas e empresarial.

No plano das necessidades temporárias ligadas à substituição ou interinidade<sup>20</sup> de trabalhador ausente ou que, por qualquer outro motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar, estas encontram-se expostas nas *als. a), b), c), d)* do n.º 2, art.º 140 do CT2009. Nos casos de trabalhador que tenha contrato por termo indeterminado ou contrato a termo, seja ou não trabalhador subordinado, autónomo ou até mesmo o empregador trabalhador<sup>21</sup>, o regime previsto do CT2009 permite que a substituição se realize de forma directa ou de forma indirecta (directamente o trabalhador contratado a termo substitui o trabalhador ausente; no modo indirecto o trabalhador ausente é substituído por um colega da empresa sendo esse substituído pelo trabalhador contratado a termo). Podemos, assim, concluir que a substituição se pode fazer em cascata ou em cadeia<sup>22</sup>.

Na *al. a)* do n.º 2 permite-se, por exemplo a contratação a termo de um trabalhador para substituir outro em caso de doença. Tal regime não pode, contudo, ser usado em caso de greve<sup>23</sup>. Nesta situação o empregador não fica impedido de celebrar novos contratos de trabalho, não pode é celebrar novos contratos visando a substituição dos trabalhadores grevistas. Por outro lado as alíneas *b) a d)* do n.º 2 constituem o fundamento para a celebração de contratos a termo resolutivo nos casos de pendência em juízo de acção de apreciação da licitude do despedimento, licença sem retribuição ou para a substituição de trabalhador que passe de tempo completo para tempo parcial.

Num tal contexto impõe-se, por conseguinte a necessidade de dar resposta a uma interrogação assaz pertinente: De que modo podemos definir trabalhador ausente ou temporariamente impedido? Para resolvermos esta questão vamos recorrer a duas hipóteses:

<sup>20</sup> LEITE, Jorge - *Contrato de Trabalho a prazo: direito português e direito comunitário*, in Questões Laborais n.º 27, Coimbra: Coimbra Editora, 2006, p. 11.

<sup>21</sup> Neste sentido GOMES, Maria Irene - *Primeiras Reflexões sobre a Revisão do regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Termo pelo Novo Código do Trabalho*, in Código do Trabalho – A Revisão de 2009, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, pp. 267 – 268, nota n.º 8, refere « É claro que se reconhece que a possibilidade de se contratar um trabalhador a termo para substituir outrem assenta na ideia de este ultimo conservar o seu direito ao lugar, sendo, por isso mesmo, a necessidade de substituição meramente transitória».

<sup>22</sup> CAMANHO, Paula Ponces - *Algumas Reflexões sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Termo* in *Juris et de Jure*, nos Vinte anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Porto, Coimbra: Coimbra Editora, 1998, p. 973 - 977.

<sup>23</sup> É proibido a substituição de grevistas, art.º 535 n.º1, do CT2009, «O empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, à data do aviso prévio, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço nem pode, desde a data admitir trabalhadores para aquele fim».

1. Hipótese 1: o trabalhador ausente é aquele que está impossibilitado de prestar trabalho e apresenta um afastamento da empresa em geral. Neste cenário apenas relevam motivos ligados ao trabalhador.
2. Hipótese 2: trabalhador ausente é aquele que se encontra impossibilitado de prestar trabalho num local específico. Neste ponto podem co-existir motivos imputáveis tanto ao trabalhador como ao empregador no âmbito de uma alteração funcional ou de *jus variandi*.

No sentido da primeira hipótese pronunciou-se o Tribunal da Relação Lisboa: «Assim, trabalhador ausente ou temporariamente impedido de prestar serviço, nos termos e para efeitos da referida norma legal, deve entender-se aquele trabalhador que não pode prestar serviço à empresa e não alguém que por vontade da empresa continua a prestar serviço na mesma empresa», ou seja ao empregador não é lícito criar situações em que a ausência do trabalhador seja por si provocada. E ainda neste sentido, também no mesmo acórdão, que acompanhamos: «Se o legislador tivesse desejado a permissão de celebração de contratos a termo incerto para situações de substituição de trabalhador ausente ou impossibilitado de prestar serviço, em situações essas decorrentes da própria vontade do empregador, estava ele a incorrer numa própria contradição»<sup>24</sup>.

Posteriormente, sobre o mesmo caso, e no mesmo sentido, o Supremo Tribunal de Justiça esclarece, sem margem para grandes dúvidas que:

«Perante todo este envolvimento, sufraga-se a óptica segundo a qual aquele legislador, ao consagrar, no que ora importa, a injunção dirigida aos empregadores no sentido de permitir a celebração de um contrato de trabalho a termo incerto nas situações de substituição de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, teve em mira, porque se tratava de prescrever um caso de excepcionalidade em abstracto conflituante com a garantia constitucional da segurança no emprego, não deixar repousar na mera vontade ou conveniência do particular empregador a «criação artificial» de tais situações. O intento legislativo não foi, nem poderia ser, visualizado com a ocorrência de meras situações que, literalmente, coubessem na letra da alínea *a*) do n.º 1 do art.º 143º do Código do Trabalho. Antes esse intento deverá ser entendido como abarcando os casos em que a ausência do (primitivo) posto de trabalho do trabalhador a substituir ou a impossibilidade de ele prestar serviço não serem «causadas» por uma própria actuação da entidade empregadora, que determinou, no seio da própria empresa, a «mudança» desse trabalhador»<sup>25</sup>.

Em sentido contrário, António Damasceno Monteiro, defende a hipótese n.º 2, fazendo uma interpretação mais ampla do conceito de trabalhador ausente, para assim estar em acordo com a estratégia de flexibilidade, presente no Código do Trabalho de 2009, abrangendo as situações não só imputáveis ao trabalhador mas, também, as que sejam imputáveis ao empregador. São

<sup>24</sup> Acórdão do TRL, processo n.º 1292/2008-4 de 28/05/2008, consultado in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 15-05-2013.

<sup>25</sup> Acórdão do STJ, processo n.º 08S3367 de 05/02/2009, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 15-05-2013, no mesmo sentido, MARECOS, Diogo Vaz - *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p. 346.

disso exemplos a mobilidade funcional, a mobilidade geográfica e o *jus variandi* que, deste modo, justificam a contratação de um trabalhador a termo certo, para substituição de outro que foi deslocado para diferente local da empresa, no âmbito do poder de direcção do empregador<sup>26</sup>.

Face aos argumentos anteriormente expostos inclinamo-nos para uma posição segundo a qual não deve ser admitida a contratação a termo para situações de trabalhadores ausentes ou temporariamente impedidos de trabalhar no concernente a casos que sejam imputáveis ao empregador. Na verdade, a ausência de trabalhador significa a sua não presença na empresa e não sua substituição por um outro trabalhador, continuando, ao invés, o primeiro a trabalhar na empresa, ainda que, noutra local. Se assim fosse estaríamos perante uma válvula de escape para o empregador recorrer à contratação a termo, a fim de, na utilização os seus poderes de direcção, concretizar por esta via uma rotação de trabalhadores para os locais que mais lhe aprouvesse. Ora, num tal cenário, estaria o empregador não a suprir situações de carácter temporário mas sim a criar situações de carácter permanente.

Poderá o empregador celebrar um único contrato a termo para substituir vários trabalhadores (a chamada substituição múltipla de trabalhadores)?

Neste ponto a doutrina divide-se. De um lado encontramos, por parte de Júlio Gomes, uma resposta negativa, (embora esta se reporte ao tempo da vigência da LCCT), ancorando-se numa decisão de um Tribunal Francês, o qual se pronunciou num caso de um trabalhador que foi contratado a termo para substituir vários trabalhadores que, eventualmente, viessem a ficar doentes ou gozar férias, no sentido da não existência de qualquer individualização do trabalhador ausente, posto que, o que estava em causa era uma substituição geral de qualquer trabalhador da empresa. Nesta situação o tribunal considerou nula a estipulação do termo por entender que o contrato se destinava a responder a necessidades permanentes da empresa<sup>27</sup>.

Em sentido, oposto Maria Irene Gomes crê que, o entendimento de Júlio Gomes está correcto na situação acima descrita e analisada pelo tribunal francês embora, na perspectiva da autora, «admitimos, todavia, que possa ser celebrado um único contrato a termo para substituir várias pessoas sucessivamente em certos casos em que é notório que se depara com uma necessidade temporária concreta da empresa, e não uma substituição geral de qualquer

<sup>26</sup> Para mais desenvolvimentos CORREIA, António Damasceno - *Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: tratamento jurisprudencial*, in *Questões Laborais* n.º 33, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, pp. 74 - 78.

<sup>27</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira - *O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de penépole*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, vol IV, (2003), pp. 54 e 55, no mesmo sentido prenuncia-se MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p.169, «A nosso ver, poderá tratar-se de uma situação capaz de potenciar certas práticas que procuram iludir as normas relativas à contratação a termo».

trabalhador efectivo, e em que não há intenção de defraudar o regime da contratação a termo»<sup>28</sup>. Para melhor sustentar a sua tese a autora propõe que se considere um caso académico: Uma empresa hoteleira carece de substituir 4 trabalhadores que se encontram a gozar férias em meses consecutivos, «...o elenco do art.º 129 do CT2003 é meramente exemplificativo e a situação fáctica descrita enquadra-se perfeitamente no âmbito da cláusula geral de satisfação das necessidades temporárias da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades»<sup>29</sup>. Partilhamos, neste particular, da convicção de Maria Irene Gomes, na possibilidade da celebração de contrato a termo para a substituição de vários trabalhadores, em virtude de se enquadrar na cláusula geral do art.º 140 n.º1 do CT2009 “satisfação de necessidades temporárias e pelo período estritamente necessário”, se for discriminada no contrato a identificação de todos os trabalhadores, o período que irão estar ausentes, o tempo de duração do contrato é igual ao período de ausência dos vários trabalhadores.

As restantes alíneas correspondem a outro tipo de necessidades, as quais já nada têm a ver com motivos relacionados com a substituição de trabalhador ausente, antes sim, com a actividade empresarial das empresas. Aqui se incluem: os contratos a termo celebrados no âmbito de actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria – prima, *al. e*) do n.º 2 do art.º 140 CT2009. São disso exemplo as actividades sazonais, agrícolas ou do sector turístico, assim definidas no Acórdão do TRL de 12-06-1985, «Trabalho sazonal é o que surge num determinado período do ano, limitado, perdendo posteriormente a sua utilidade...»<sup>30</sup>. No caso, de um acréscimo excepcional na actividade da empresa (*al. f*) do n.º 2 do art.º 140 CT2009), surgem os contratos cujo fim visa dar resposta ao aumento de volume de trabalho pelo facto de a empresa ter aceite uma encomenda que conduziu a um acréscimo de actividade, no âmbito da actividade habitual da empresa. Para a execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, encontra-se prevista a contratação a termo na (*al. g*) do n.º 2 do art.º 140 do CT2009).

É também permitida a contratação a termo para a execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou de administração directa, bem como, os respectivos projectos ou outra actividade

---

<sup>28</sup> GOMES, Maria Irene - *Considerações sobre o regime jurídico do contrato a termo certo no Código do Trabalho*, in Questões Laborais n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 149.

<sup>29</sup> GOMES, Maria Irene - *Considerações sobre o regime jurídico do contrato a termo certo no Código do Trabalho* in Questões Laborais n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p.149, no mesmo sentido como consta na nota 40, o acórdão TRC processo n.º 974/2002 de 16/05/2002, consulto em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) em 01-09-2013.

<sup>30</sup> Acórdão do TRL processo n.º 352 de 12-06-1985, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) dia 01-09-2013.

complementar de controlo e acompanhamento (*al. h*) do n.º 2 do art.º 140 do CT2009). Neste caso a temporalidade da obra ou serviço e a sua autonomia assumem-se como elementos essenciais. O objecto do contrato não tem que ser referente a uma obra ou serviço, embora possa ser somente objecto de uma só fase dessa obra ou serviço<sup>31</sup>.

### 3.2) Necessidades não Transitórias

As situações previstas no n.º 4 do art.º 140 do CT2009 dispõem que o contrato a termo possa ser celebrado, não para suprir necessidades de carácter temporário, antes sim para a realização de actividades permanentes<sup>32</sup>, e como meio de fomento económico e de redução do risco por parte das empresas bem como de promoção de uma política social e de combate ao desemprego<sup>33</sup>. Tais situações encontram-se fora da cláusula geral, aparecendo elencadas taxativamente<sup>34</sup>.

Na vertente do fomento económico e de redução do risco empresarial, já ao tempo da LCCT, Jorge Leite considerava que «[o] fundamento da alínea e) do n.º1 do art.º 41 da LCCT é, pois, essencialmente, de natureza económica, como afinal quase tudo que respeita à empresa»<sup>35</sup>. Tal mecanismo encontra-se actualmente previsto na *al. a)* do n.º 4 do art.º 140 CT2009: «o contrato a termo pode ser celebrado para o lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores».

Daqui se pode inferir que, da norma, resultam três tipos de situações diferentes. A primeira será para o lançamento de uma nova actividade de duração incerta, diferente do objecto / actividade distinta da(s) que existe(m) na empresa, acompanhada de uma ideia de incerteza;

<sup>31</sup> Para mais desenvolvimentos destas alíneas remeto para LEITE, Jorge - *Contrato de Trabalho a prazo: direito português e direito comunitário* in Questões Laborais n.º 27, Coimbra: Coimbra Editora, 2006, p. 12.

<sup>32</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, vol. I (2007), p. 597, no mesmo sentido VICENTE, Joana Nunes - «*O fenómeno da sucessão de contratos (a termo)*», in *Questões Laborais n.º 33*, Coimbra Editora, 2009, nota 2, refere «A par dos contratos a termo causais, estruturais – baseados na existência de necessidades empresariais transitórias – temos também os denominados contratos a termo não causais, conjunturais, válidos independentemente da existência de necessidades temporárias de mão-de-obra do empregador, porque portadores de um outro tipo de racionalidade».

<sup>33</sup> No mesmo sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 245, refere «...pode ser ainda celebrado com uma motivação de iniciativa económica e com uma motivação social...», in *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2012, p. 245.

<sup>34</sup> MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p.174, menciona «...e, assim para serem admitidas necessitam de previsão expressa».

<sup>35</sup> LEITE, Jorge - *Contrato a termo para lançamento de nova actividade*, in Questões Laborais n.º 5, Coimbra: Coimbra Editora, 1995, p. 80.



numa segunda perspectiva, não se relaciona com transitoriedade da actividade da empresa, mas sim com a probabilidade, ou não, de subsistência da empresa, em virtude da imprevisibilidade inerente ao mundo económico, por último; na terceira situação já não impõe que a empresa desenvolva uma nova actividade, antes que exista a abertura de um novo estabelecimento, embora se exija que este se localize em área geográfica diferente. Tal regime só é aplicável a empresas com menos de 750 trabalhadores<sup>36</sup>.

Situação que cria uma certa perplexidade é a alteração introduzida pelo legislador no âmbito do CT2009, segundo a qual só é permitida a celebração de contratos a termo para lançamento de nova empresa ou estabelecimento de empresa, para aquelas que tenham menos de 750 trabalhadores. Diferentemente, no CT2003 não existia qualquer condicionante neste capítulo, pelo que, o limite agora incluído nos parece totalmente arbitrário, posto que, nem observa o número de trabalhadores a partir do qual uma empresa é considerada uma grande empresa<sup>37</sup>. De resto, como salienta Maria do Rosário Palma Ramalho, «...em primeiro lugar, porque a fixação do limite de 750 trabalhadores por empresa é absolutamente arbitrário, mas sobretudo porque a imposição de qualquer limite, que vem aqui penalizar as grandes empresas, carece de razoabilidade neste contexto... Em suma, do nosso ponto de vista, este regime é arbitrário e economicamente desadequado»<sup>38</sup>.

Na *al. b)* do n.º 4 art.º 140 do CT2009, encontramos as políticas de fomento ao emprego, como são os casos dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Seria de todo adequado que o legislador tivesse incluído neste diploma o modo como poderemos definir estes conceitos jurídicos, ou que, pelo menos, fornecesse pistas para a resposta, dado que, não sendo uma lacuna, encontramos-nos perante um conceito jurídico indeterminado, cabendo ao jurista a necessária interpretação recorrendo, para tal, aos critérios legais.

A noção mais antiga na jurisprudência e dominante actualmente nos nossos tribunais para a situação de trabalhador à procura de primeiro emprego é aquela que nos é dada pelo Supremo Tribunal de Justiça, que para tal recorre ao Decreto – Lei nº 257/86, de 27 de Agosto à data de entrada em vigor do Decreto – Lei 64-C/89 de 27 de Fevereiro. Em vários acórdãos, o STJ entende que, para efeitos do art.º 41 da LCCT, «consideram-se trabalhadores à procura de

---

<sup>36</sup> Para mais desenvolvimento remetemos para LEITE, Jorge - *Contrato a termo para lançamento de nova actividade*, in *Questões Laborais* n.º 5, Coimbra: Coimbra Editora, 1995, pp. 80 - 84.

<sup>37</sup> Art.º 100 n.º 1 al. d) CT2009, define «grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores».

<sup>38</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Contrato de Trabalho a Termo no Código de 2009*, in *Código do Trabalho A Revisão de 2009*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 255.

primeiro emprego aqueles que nunca tenham sido contratados por tempo indeterminado»<sup>39</sup>, podendo, deste modo, concluir-se que deixam de ser trabalhadores à procura de primeiro emprego aqueles que tenham tido uma relação laboral estável a qual «não vive de outros requisitos senão o apontado – inexistência de contratação – não sendo lícito, assim, o apelo a outros factores como o da idade, inscrição nos centros de emprego, e que podemos encontrar em diversa legislação de incentivo ao emprego de jovem, como é o caso do Decreto – Lei n.º 34/96 de 18 de Abril»<sup>40</sup>. Logo, a idade do trabalhador precário não é sobreponível ao conceito de jovem à procura de primeiro emprego<sup>41</sup>. Numa leitura crítica desta orientação, Júlio Gomes, considerada que «se o trabalhador tiver sido contratado a termo 70 vezes – por incrível que pareça trata-se de um caso real ocorrido em França e não o fruto da imaginação desenfreada do autor destas linhas – tratar-se-á, ainda, face à lei portuguesa de um trabalhador à procura de primeiro emprego (dir-se-á, perdoe-se-nos a ironia, que a procura é muito longa ou que há quem procure e nunca ache»<sup>42</sup>.

Posteriormente foram publicadas várias portarias que regulam a política de emprego, na área do estímulo à oferta de emprego/criação, (Portaria n.º 1191/2003, de 10 de Outubro e a Portaria 196-A/2001, de 10 de Março alterada pela Portaria 255/2002, de 12 de Março, Portaria 129/2009 de 30 de Janeiro e Portaria 131/2009, de 30 de Janeiro). A primeira, no seu art.º 1 considera “jovens à procura os trabalhadores com idade compreendida entre os 16 e 30 anos que se encontrem inscritos nos centros de emprego e que nunca tenham exercido uma actividade profissional cuja duração, seguida ou interpolada, ultrapasse os seis meses». No mesmo sentido, a segunda Portaria considera, no seu art.º 7 n.º 1, “jovens à procura de emprego, para efeitos do presente diploma, os trabalhadores com idade compreendida entre os 16 e 30 anos, que se encontrem inscritos nos centros de emprego e nunca hajam prestado a sua actividade no quadro de uma relação de trabalho subordinado, cuja duração, seguida ou interpolada, ultrapasse os seis meses”. Diferentemente, nos termos do n.º 1 do art.º 3 da Portaria

<sup>39</sup> Orientação da nossa jurisprudência, como se pode atestar em algumas decisões, designadamente os acórdãos do STJ processo n.º 98S325 de 26-04-1999, processo n.º 03S521 de 07-05-2003 e processo n.º 07S2622 de 24-10-2007, processo n.º 08S603 de 02-07-2008, TRP processo n.º 1463/11.4TTPNF.P1 de 11-07-2012, processo n.º 173/11.7TTGMR.P1 de 22-10-2012 e TRL processo n.º 2952/2007-4 de 06-06-2007, consultados em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), 03-05-2013.

<sup>40</sup> VICENTE, JOANA NUNES - *A Fuga à Relação de Trabalho (Típica) Em Torno da Simulação e de Fraude à Lei*, Coimbra: Coimbra Editora, 2008 p. 176, menciona «...Consideram-se trabalhadores à procura de primeiro emprego aqueles que nunca tenham tido anteriormente um contrato de trabalho por tempo indeterminado e que estejam inscritos nos centros de emprego; no entanto, segundo alguns, a sobreposição dos conceitos dos conceitos é absoluta pelo que apenas os jovens com idade compreendida entre os 16 e os 30 anos estariam abrangidos; para outros, o requisito da idade da idade não revela no contexto da LCCT. Salienta-se que tem sido esta última orientação aquela que, até ao momento, maior acolhimento vinha recebendo nos tribunais, pelo menos no tribunal supremo», no mesmo sentido Ponto II do resumo do acórdão do STJ processo n.º 03S521 de 07-05-2003, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) 03-05-13.

<sup>41</sup> Neste sentido acórdão do STJ processo n.º 08S1159 de 24-09-2008, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), em 07-09-2013.

<sup>42</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, vol. I (2007), p. 597.

n.º 129/2009 de 30 de Janeiro, que regulamenta o programa de estágios profissionais «para efeitos da presente portaria, entende-se jovem à procura do primeiro emprego aquele que se encontra numa das seguintes situações:” c) não tenha exercido uma ou mais actividades profissionais por um período de tempo, no seu conjunto, superior a 12 meses”.

Por aqui se percebe que estes diplomas fornecem uma noção que valoriza outros factores como a idade, a inscrição no centro de emprego, bem como a duração de qualquer contrato anterior, e não apenas a inexistência de contratação por tempo indeterminado<sup>43</sup>. Neste contexto, regista-se uma inflexão na jurisprudência que começou a fazer uma interpretação mais restritiva quanto ao conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego, socorrendo-se das supramencionadas portarias, definindo tal situação nos seguintes moldes: «decorrendo dos novos diplomas relativos à política de emprego [impõe-se] um estreitamento do conceito de jovem à procura de primeiro emprego para que deixe de nele caber quem tiver exercido actividade profissional subordinada (ou, no caso da Portaria 196-A/2001 de 10 de Março) ainda que autónoma, por um período seguido ou interpolado, superior a seis meses, tal inovação conceitual não poderá deixar de se repercutir no conceito de trabalhador à procura do primeiro emprego a que se refere o art.º 41 n.º 1 al. h) da LCCT»<sup>44</sup>.

Na doutrina uma tal noção é acolhida por Susana Machado. «[C]onsidera-se [trabalhador à procura de primeiro emprego] aquele que nunca tenha prestado a sua actividade no quadro de uma relação de trabalho subordinado, cuja duração, seguida ou interpolada, não ultrapasse os seis meses»<sup>45</sup>. Diferente corrente na doutrina inclina-se para outra noção, a qual faz uma interpretação restritiva da noção trabalhador à procura de primeiro emprego, a qual nos é dada por Menezes Cordeiro: «trabalhador à procura de primeiro emprego é aquele que nunca tenha celebrado um contrato com ou sem termo»<sup>46</sup>. Seguindo esta orientação Joana Nunes Vicente afirma «...que conhece hoje uma maior unidade ( extrínseca ) com alguns dos diplomas referentes à concessão de apoios financeiros para a criação de emprego. A ser convocada esta

---

<sup>43</sup> Neste sentido QUINTAS, Paula - *A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores*, in *Questões Laborais* n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p.231, refere «O diploma de 2001 valoriza a duração do contrato de trabalho e não o tipo de contrato de trabalho, ao contrário do normativo anterior».

<sup>44</sup> Acórdão do TRL processo n.º 1703/2004-4 de 02-06-2004, ponto 4 do sumário, no mesmo sentido Acórdão do TRL processo n.º 10302/2004-4 de 02-03-2005, Acórdão TRP processo n.º 1463/11.4TTPNF.P1 de 11-07-2012, consultados em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), em 07-09-2013.

<sup>45</sup> MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 184.

<sup>46</sup> No mesmo sentido CORDEIRO, António Menezes - *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1999, p. 630 e LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2012, p.420, nota 619.

interpretação, dir-se-ia que, pelo menos, alguns dos efeitos perversos da interpretação oposta, são anulados»<sup>47</sup>.

De acordo com a nossa própria perspectiva, a noção que nos é dada por Menezes Cordeiro deveria ser tipificada pelo legislador numa futura alteração do Código de Trabalho ou adoptada pela jurisprudência, para assim não levar a uma situação de precarização extrema de uma larga franja de desempregados (especialmente jovens) e não permitindo assim que trabalhadores que tenham permanecido em regime de contrato a termo uma grande parte da sua vida activa continuem a ser considerados, no âmbito da contratação a termo, trabalhadores à procura de primeiro emprego. Um tal entendimento conduz a uma excessiva precarização destes trabalhadores ao passo que incentiva os empregadores a recorrerem a esta motivação para a celebração de contratos<sup>48</sup>.

Na segunda parte da *al. b)* do n.º 4 do art.º 140 do CT2009, prevê-se a possibilidade de contratar trabalhadores considerados “desempregados de longa duração”. Mais uma vez, o Código do Trabalho não nos oferece uma definição deste conceito. Encontrando-nos, deste modo, perante um conceito indeterminado, teremos que recorrer a critérios legais constantes de outros diplomas, nomeadamente o n.º 1 do art.º 4 do Decreto – Lei n.º 64-C/89 de 27 de Fevereiro o qual, na sua essência, foi mantido em outros diplomas (n.º 1 do art.º 4 do Decreto – Lei n.º 89/95 de 06 de Maio, no n.º 1 do art.º 3 do Decreto – Lei n.º 34/96 de 18 de Abril e no n.º 4 do art.º 6 da Portaria n.º 196-A/2001 de 10 de Março). Daqui retiramos que desempregado de longa duração é o trabalhador que se encontra desempregado e à procura de trabalho, há mais de doze meses<sup>49 50</sup>.

<sup>47</sup> VICENTE, Joana Nunes - *A Fuga da Relação de Trabalho (típica): Em Torno da Simulação e de Fraude à Lei*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, p. 182.

<sup>48</sup> Neste sentido QUINTAS, Paula - *A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores*, in *Questões Laborais* n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 237, menciona «Por outro lado, alimenta e inspira orientações de recrutamento dos empregadores, que exactamente pela menor valia que representa a mão de obra recém qualificada, abusam dessa prerrogativa, contratando no fundo, quem possui maior vulnerabilidade, e menos capacidade reivindicativa e perspicácia negocial».

<sup>49</sup> O n.º 1 do art.º 4.º do D.L. n.º 64-C/89 tinha a seguinte redacção: “1 – Consideram-se desempregados de longa duração os trabalhadores disponíveis para o trabalho e à procura de emprego que há mais de doze meses se encontrem desempregados e inscritos nos centros de emprego.” O n.º 1 do art.º 4.º do D. L. n.º 89/95 tinha a seguinte redacção: “1 - Para efeitos do presente diploma, consideram-se desempregados de longa duração os trabalhadores disponíveis para o trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 79-A/89, de 13 de Março, que se encontrem desempregados e inscritos nos centros de emprego há mais de doze meses.” Por sua vez, o n.º 1 do art.º 3.º do D. L. n.º 34/96 tinha o seguinte teor: “1 – Consideram-se desempregados de longa duração, para efeitos de aplicação deste diploma, os trabalhadores desempregados e inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses. E o n.º 4 do art.º 6.º da Portaria n.º 196-A/2001 tinha o seguinte texto: “4 - Consideram-se desempregado de longa duração, para efeitos do disposto no presente diploma, os trabalhadores que se encontrem inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses, independentemente de terem celebrado contratos de trabalho a termo, cuja duração conjunta, seguida ou interpolada, não ultrapasse os 12 meses.”

<sup>50</sup> Neste sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 245, nota 100 e MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a*

O ónus da prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo recai sobre o empregador conforme o n.º5 do art.º 140 do CT2009, como bem refere Maria do Rosário Palma Ramalho. «Sendo esta uma regra geral, ela aplica-se a todos os casos de contratação a termo, o que implica um especial dever de diligência do empregador na apreciação dos motivos do contrato ainda que estes respeitem ao trabalhador»<sup>51</sup>. No entanto a jurisprudência tem valorado a declaração feita pelo trabalhador, quando este vem interpor uma acção contra o empregador, pondo em causa a validade da cláusula que justifica o contrato a termo<sup>52</sup>.

#### 4) Requisitos de Forma

Para além dos requisitos materiais que vimos anteriormente, que constituem condições de validade, o contrato a termo está sujeito igualmente a requisitos de forma. Os requisitos de forma do contrato a termo encontram-se enunciados no art. 141.º do CT2009. Dispõe este preceito que: a) o contrato a termo de ser celebrado por escrito; b) deve conter a identificação das partes; c) assinaturas; d) domicílio ou sede das partes (*al. a*); e) actividade do trabalhador; f) a correspondente retribuição (*al. b*); g) local e período normal de trabalho (*al. c*); h) data de início do trabalho (*al. d*); i) indicação do termo estipulado; j) respectivo motivo justificativo (*al. e*); k) data de celebração do contrato e; l) sendo a termo certo a data da respectiva cessação (*al. f*). Assim, como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, «A forma do contrato a termo é, pois, uma forma qualificada»<sup>53</sup>.

Em regra o contrato a termo tem de obedecer à forma escrita. No entanto, relativamente ao contrato de trabalho de muita curta duração o n.º 1 do art.º. 142.º do CT2009 introduz um desvio a este princípio, posto que não sujeita o contrato à forma escrita, estando somente

---

*transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 185.

<sup>51</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 248.

<sup>52</sup> Neste sentido Acórdão do STJ processo n.º 06S012 de 10-05-2006, que no sumário refere «Não se tendo provando que a entidade empregadora sabia que o trabalhador já tinha sido contratado por tempo indeterminado, configura abuso de direito o comportamento do trabalhador que, depois de ter declarado, em instrumento contratual “nunca ter sido contratado por tempo indeterminado”, propõe acção contra a mesma entidade empregadora invocando a nulidade da estipulação do termo, alegando que já tinha sido contratado nessa qualidade por outra empresa, pretendendo com esse fundamento que o contrato seja considerado sem termo» e Acórdão do TRP processo n.º 0346945 de 19-04-2004, ambos consultados em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) dia 13-05-20013.

<sup>53</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 251 e AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 100 nota n.º 136.

obrigado o empregador a comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário electrónico.

As formalidades elencadas pela lei, tem sido qualificadas pela doutrina como formalidades “*ad substantiam*” e formalidades “*ad probationem*”<sup>54</sup>.

O incumprimento das formalidades que têm valor *ad substantiam* leva à conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado ou sem termo, se não for reduzido a escrito, se não for assinado por alguma das partes, se dele não constar a identificação das partes, conjuntamente a data celebração e de início do contrato ou se forem omissas ou insuficientes as referências ao termo ou ao motivo justificativo, conforme o disposto na *al. c)* n.º 1 do art.º 147 do CT2009.

A indicação insuficiente do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo não pode ser suprida por outros meios de prova. Por outro lado, não pode também ser indicado em termos genéricos e abstractos, mas sim através de critérios objectivos de indicação obrigatória no texto contratual, sendo de exigir que traduza, de modo suficientemente esclarecedor, uma situação concreta, objectiva, adequada à justificação da excepcionalidade da estipulação do termo. Deste modo, não se mostra devida e satisfatoriamente justificado se não for feita menção expressa aos factos que o integram, sendo também necessário estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 141 do CT2009, não bastando uma mera referência ou remissão para uma das alíneas do n.º 2 ou n.º 4 do art.º 140 do CT2009. Este modo de justificação advém do carácter excepcional dos contratos a termo, por um lado, mas também, para que os tribunais possam aferir da existência de necessidades temporais ou outras de situações expressas no n.º 4 do art.º 140 do CT2009, assentando na necessidade de tutelar a segurança jurídica e, em última análise, a segurança no emprego<sup>55</sup>.

As restantes menções obrigatórias constantes no n.º 1 do art.º 141 do CT2009, tais como a falta de indicação da actividade contratada, retribuição, o local e período normal de trabalho têm um valor *ad probationem*. A sua não observância não tem como consequência qualquer

---

<sup>54</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 248.

<sup>55</sup> Neste sentido AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 100, GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, vol. I (2007), p. 599 e MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 201, na jurisprudência acórdãos STJ processo n.º 08S936 de 18-06-2008 e mais recentemente processo n.º 154/11.0TTVNF.P1.S1 de 06-02-2013, consultados em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) em 23-05-2013.

sanção, não sendo, portanto, colocada em causa a validade do contrato, em virtude de estes elementos integrarem o conteúdo do dever geral de informação a prestar pelo empregador, conforme o disposto no n.º 2 do art.º 106 do CT2009. Nos casos em que se verifiquem faltas ou insuficiências, as mesmas deverão ser dados ao conhecimento do trabalhador nos termos do n.º 4 do art.º 170 do CT2009<sup>56</sup>.

O ónus de prova dos factos que justificam a aposição do termo no contrato recai sobre o empregador, conforme o disposto no n.º 5 do art.º 140 do CT2009.

## 5) Duração e Renovação

Como temos verificado a precariedade e a instabilidade são características que estão associadas ao contrato a termo certo. Consequentemente as normas respeitantes ao regime da duração e renovação revestem-se de uma enorme relevância. Propomo-nos, por conseguinte, empreender um recenseamento a este respeito, iniciando precisamente o nosso estudo a partir dos ensinamentos de Jorge Leite<sup>57</sup>. Distinguiremos o prazo mínimo, o prazo mínimo normal e o prazo máximo, observando também o regime especial dos contratos de muita curta duração.

O nosso legislador não nos indica prazo mínimo. Afirmo 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». Porém, não pode a duração ser inferior à duração prevista para a tarefa ou serviço a realizar, conforme o previsto no n.º 2 do art.º 148 do CT2009. De igual modo, o prazo mínimo normal só poderá ser inferior a 6 meses nas situações previstas nas *als. a) a g)* do n.º 2 do art.º 140 do CT2009. Assim sendo, podemos concluir que, para além destas situações, o contrato a termo terá uma duração mínima de 6 meses. Isto mesmo já afirmava Jorge Leite no âmbito da vigência do CT2003: «prazo mínimo normal - o contrato porém só poderá ser celebrado por prazo inferior a 6 meses em determinadas situações, não podendo então a sua duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar (art.º 142), pelo que se poderá considerar como prazo mínimo normal o prazo de 6 meses». Numa eventual violação desta disposição o contrato considera-se celebrado

---

<sup>56</sup> MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2010, p. 708.

<sup>57</sup> LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Secção de Acção Social da U.C., Vol. II, (2004), p. 78.

pelo prazo de 6 meses, desde que corresponda à satisfação das necessidades temporárias da empresa.

Já no atinente ao prazo máximo, o mesmo autor afirmava, e ainda no contexto do CT2003: «Prazo máximo – o código resolveu uma dúvida que as leis anteriores suscitavam. Com ou sem renovações o contrato não poderá exceder 3 anos (ou 2 anos no caso do 129/3- a) ou a 18 meses no caso de trabalhadores à procura de primeiro emprego) ( art. – 139.º ),...»<sup>58</sup>. Actualmente o prazo máximo encontra-se previsto no n.º 1 do art.º 148 do CT2009. A duração do contrato é, deste modo, acordada pelas partes, tendo um limite legal máximo de 3 anos, englobando tal prazo temporal tanto o período inicial como as suas renovações, conforme prescrito pela *al. c)* do n.º 1 do art.º 148 do CT2009. Nos casos de início da laboração da empresa ou estabelecimento, lançamento de nova actividade, bem como na contratação de trabalhadores desempregados de longa duração, *al. a)* e parte final da *al. b)*, n.º 1 do art.º 140 do CT2009 a duração máxima é fixada em apenas de 2 anos. Um outro desvio é o que decorre do regime de contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego (primeira parte da *al. b)*, do n.º 4 do art.º 140 do CT2009), cuja duração máxima definida é de 18 meses. No caso de se aplicar a regra geral dos 3 anos de duração deve ter-se em conta para a determinação da duração máxima não só o tempo decorrido do contrato e suas renovações, mas ainda e também o tempo de situações de trabalho temporário no mesmo posto de trabalho e, por último, eventuais contratos de prestação de serviços com o mesmo objecto, realizados pelo mesmo trabalhador, para a mesma empresa, nos termos do n.º 5 do art.º 148 do CT2009. Esta norma, é bom de ver, pretende combater as muito comuns práticas de fraude relativas à qualificação dos vínculos laborais.

As disposições referentes às renovações presentes do CT2009 sofreram uma alteração, por força do regime de renovação extraordinária do contrato a termo, introduzido pela Lei n.º 3/2012 de 10 de Janeiro que dispõe, no seu art.º 2 “que podem ser objecto de duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo que, até 30 de Junho de 2013, atinjam os limites máximos de renovação estabelecidos no n.º 1 do art.º 148 do CT2009”. Saliente-se, todavia, que a duração total das renovações referidas não pode exceder os 18 meses e, por seu lado, cada uma não pode ser inferior a um sexto da duração máxima do contrato a termo certo ou da sua duração efectiva consoante a que seja inferior, aparecendo como limite da vigência do

---

<sup>58</sup> LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Secção de Acção Social da U.C., *Vol. II*, (2004), p. 78. Na mesma linha AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 103 e GOMES, Maria Irene - *Considerações sobre o regime jurídico do contrato a termo certo no Código do Trabalho* in *Questões Laborais* n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 157.



contrato a termo a data de 31 de Dezembro de 2014. Este regime só se aplica, por um lado, a contratos a termo celebrados no âmbito do Código do Trabalho e, por outro, que estejam, também, sujeitos aos limites máximos de duração. Destarte, este regime excepcional e transitório não se aplica aos contratos celebrados ao abrigo de outros diplomas.

O n.º 1 do art.º 149 do CT2009 prevê a possibilidade de o contrato não estar sujeito a renovação por vontade expressa das partes, não sendo necessária qualquer comunicação para que ocorra a caducidade. Porém, se o trabalhador continuar a executar o contrato de trabalho, este converter-se-á, automaticamente, em contrato sem termo<sup>59</sup>. Diferentemente, havendo renovação do contrato, a sua duração tem que ser conexionada com o número possível de renovações, que é fixado em três, como de resto se encontra vertido no n.º 1 do art.º 148 do CT2009. No entanto, se a duração inicial for de 1 ano, o limite máximo de duração de 3 anos é atingido ao fim de duas renovações automáticas por igual período temporal; se, noutra perspectiva, o período inicial for de 8 meses o limite máximo de renovações/duração é alcançado aos 32 meses, após as renovações automáticas permitidas, nos termos do n.º 2 do art.º 149 do CT2009.

As renovações podem ser tácitas ou expressas. Uma renovação é tácita quando no final do período contratual nenhuma das partes fizer actuar a caducidade do contrato. Neste caso, o período de renovação é o mesmo que a duração inicial do contrato, conforme o n.º 2 do art.º 149 do CT2009. Em sentido contrário, é expressa quando as partes pretendem renovar o contrato por período diferente do inicial. Tal expediente terá, necessariamente, de obedecer tanto aos requisitos de forma estipulados para a celebração do contrato, como à verificação da causa justificativa do termo<sup>60</sup>, nos termos do n.º 3 parte final do art.º 149 do CT2009.

Por seu lado as renovações extraordinárias previstas na Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, devem sê-lo de forma expressa, pois não são configuradas como renovações automáticas. Dispõe neste sentido o n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro. A duração de cada uma das renovações está sujeita a prazos diferentes do inicial ou da primeira renovação extraordinária, conforme previsto no n.º 3 do art.º 2 do supramencionado dispositivo legal. Esta renovação extraordinária do contrato está sujeita aos requisitos materiais da celebração do contrato e, se o for por período diferente ao inicial convencionado, esta modificação está

---

<sup>59</sup> Esta questão será analisada mais adiante no capítulo da cessação do contrato de trabalho.

<sup>60</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, vol. I (2007), p. 605 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 258.

igualmente sujeita aos requisitos de forma. Assim dispõe o n.º 3 do art.º 149 do CT2009. Os requisitos a que aludimos são aplicáveis às renovações extraordinárias do contrato a termo celebradas ao abrigo da Lei n.º 3/2012 de 10 de Janeiro. No entanto, como a presente lei não enuncia qualquer critério, deverá ser aplicado o regime geral, por remissão do art.º 5 da supracitada Lei<sup>61</sup>.

Existem ainda casos em que o contrato a termo terá uma vigência de muito curta duração, conforme prescrevem os n.º 1 e n.º 2 do art.º 142 do CT2009. Podem ser celebrados contratos de trabalho para actividade sazonal ou para a realização de eventos turísticos de duração não superior a 15 dias. Uma exigência adicional: a duração total destes contratos, não pode, em cada ano civil, exceder, com o mesmo empregador, os 70 dias. O contrato de curta duração está igualmente sujeito ao regime de limite das renovações, nos termos do n.º 1 do art.º 148 do CT2009<sup>62</sup>, ainda que não se encontre sujeito à forma escrita, devendo unicamente o empregador comunicar a sua ocorrência, mediante formulário electrónico, ao serviço competente da segurança social. Saliente-se, neste caso concreto, um importante desvio, por parte do legislador, a um dos princípios basilares do contrato a termo que é a sua sujeição à forma escrita. Ainda assim, como forma de sanção para eventuais violações dos supramencionados requisitos, o nosso legislador definiu que o contrato deve considerado celebrado pelo prazo de 6 meses, conforme n.º 3 do art.º 142 do CT2009. Uma tal medida não deixará de colocar algumas dificuldades aos tribunais no sentido do exercício de uma eficaz sindicância relativamente aos casos que lhes sejam submetidos para apreciação<sup>63</sup>.

As consequências previstas para as situações de ultrapassagem dos prazos máximos de duração, do número máximo de renovações, assim como a não observância dos requisitos materiais e dos requisitos de forma, quando sejam obrigatórios, consiste na conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo, conforme a *al. b)* do n.º 2 do art.º 147 do CT2009. Esta mesma penalidade de conversão do contrato de trabalho a termo em contrato sem termo, aplica-se analogamente àqueles sujeitos a renovação extraordinária no âmbito da Lei 3/2012, de 10 de Janeiro, quando sejam ultrapassados os prazos e limites temporais decorrentes, conjugados os n.º 2 e n.º 3 da Lei 3/2012 de 10 de Janeiro. O n.º 5 da mesma Lei

---

<sup>61</sup> Mais desenvolvimentos CAMANHO, Ponces Paula - *Contrato a termo*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais – Janeiro – Junho 2012, Coimbra: Almedina, 2012, pp. 114 - 117.

<sup>62</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, pp. 258 - 259.

<sup>63</sup> Neste sentido AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 104, menciona «A partir de agora, no sector agrícola e no sector do turismo, abre-se espaço para alguma incerteza quanto ao tipo de ligação contratual...».

manda aplicar o Código do Trabalho, pelo que, existe conversão do contrato a termo em contrato sem termo quando faltem os requisitos de forma ou o fundamento objectivo para a renovação extraordinária.

O contrato de trabalho a termo certo que tenha sido sujeito a renovação decorrente das normas do Código do Trabalho, ou de renovação extraordinária no âmbito da Lei 3/2012, de 10 de Janeiro, considera-se um único contrato, conforme dispõe o n.º 4 do art.º 149 do CT2009<sup>64</sup>.

A duração máxima de um contrato a termo certo, no qual se verifiquem factores de ordem objectiva, como os elencados no n.º 4 do art.º 140 do CT2009 (início de laboração ou abertura de novo estabelecimento, desempregado de longa duração e trabalhador à procura de primeiro emprego) é de 2 anos, ou 18 meses respectivamente. Esta situação coloca-nos duas questões às quais urge dar resposta:

Considere-se, primeiramente, a hipótese de um trabalhador contratado com base no facto justificativo de o trabalhador ser desempregado de longa duração ou trabalhador à procura de primeiro emprego. Já atrás nos reportámos a ambos os conceitos, concluindo encontrar-nos ante dois conceitos indeterminados que ainda suscitam ampla discussão na doutrina e na jurisprudência. Para sermos mais específicos vamos recorrer a dois exemplos ilustrativos, os quais foram já analisados pelos tribunais superiores portugueses.

No primeiro, foi celebrado um contrato de trabalho a termo, inicialmente por seis meses, renovado por mais seis e existindo posteriormente uma segunda renovação por um período inferior a seis meses. No caso concreto, 32 dias, com o motivo justificativo de o trabalhador ser considerado trabalhador à procura de primeiro emprego<sup>65</sup>.

O segundo caso diz respeito a um trabalhador que foi contratado na base de que era desempregado de longa duração. Foi celebrado um contrato por um período inicial de seis meses, renovado pelo mesmo período e, posteriormente renovado, agora por um ano<sup>66</sup>. Ora, numa tal situação, existe um contrato que se pretende renovar e o trabalhador perdeu entretanto o estatuto por via do qual foi contratado (trabalhador à procura de primeiro emprego ou

---

<sup>64</sup> Neste sentido Acórdão do TRP, processo n.º 173/11.7TTGMR.P1 de 22-02-2012, no ponto n.º 2 do seu sumário, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), em 03-09-2013.

<sup>65</sup> Acórdão do TRP, processo n.º 173/11.7TTGMR.P1 de 22-02-2012, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), em 03-09-2013.

<sup>66</sup> Acórdão do TRP, processo n.º 1683/10.9TTPNF.P1. de 03-10-2011, o qual foi alvo de recurso para o STJ processo 1683/10.9TTPNF.P1.S1 de 12-04-2012, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), em 03-09-2013.

desempregado de longa duração). Será ou não admissível a renovação do contrato a fim que o mesmo atinja a duração máxima, respeitando o número máximo de renovações?

O nosso ponto de partida terá por base as noções já atrás exploradas. Assim admite-se a renovação do contrato de trabalho, o qual tenha sido celebrado com base no facto do trabalhador ser considerado trabalhador à procura de primeiro emprego ou desempregado de longa duração (contrato superior a 12 meses), ou esse contrato prévio impede o recurso a tal motivo justificativo, impossibilitando a renovação do contrato?

É nossa convicção que não, em virtude de, como vimos anteriormente, as definições serem construídas com recurso a normas que constam noutros diplomas relativos a políticas de criação de emprego ou estágios profissionais, os quais apresentam finalidades próprias e específicas, não sendo, por conseguinte, sobreponíveis às normas do Código do Trabalho. Com efeito, os propósitos destas normas entram em oposição pelo que, pensamos, deverão prevalecer as do Código do Trabalho em virtude de ser aí que se regula a contratação a termo<sup>67</sup>.

Assim, quando se opera a renovação do contrato a termo certo, estando subjacente o motivo justificativo (desempregado de longa duração ou trabalhador à procura de primeiro emprego), em que se ultrapassem os 12 meses de contrato (desempregado de longa duração) ou no caso de o trabalhador ter sido contratado a termo ou sem termo (trabalhador à procura de primeiro emprego), o contrato inicial não impede a renovação do contrato. Se assim fosse estaríamos em presença de uma colisão com o preceituado no n.º 1 do art.º 148 do CT2009, o qual permite a renovação do contrato por três vezes e com o limite máximo de 2 anos ou 18 meses. Considerando-se o contrato que seja renovado um único contrato, o trabalhador não perde a sua qualidade de trabalhador à procura de primeiro emprego ou de desempregado de longa duração pelo simples facto de se encontrar a trabalhar antes da renovação<sup>68</sup>. Se assim não fosse o nosso legislador teria concluído pela inadmissibilidade da renovação do contrato a termo celebrado na base dos motivos justificativos constantes no n.º 4 do art.º 140 do CT2009. Se os demais pressupostos legais forem cumpridos, pensamos, nada impede a renovação do contrato. Neste sentido «[...] apelando aos princípios da unidade e harmonia do sistema jurídico que sempre devem nortear o intérprete, consideramos que deve prevalecer o entendimento nos termos do qual é possível a renovação de contrato de trabalho a termo certo celebrado com

---

<sup>67</sup> Neste sentido Acórdão STJ processo n.º 1683/10.9TTPNF.P1.S1 de 12-04-2012, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), em 03-09-2013.

<sup>68</sup> Acórdão do TRP, processo n.º 173/11.7TTGMR.P1 de 22-02-2012, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), em 03-09-2013, «Trata-se de um único contrato a termo aquele que foi objecto de adendas com vista à sua renovação, não perdendo o trabalhador a qualidade de trabalhador à procura de primeiro emprego devido ao facto de já se encontrar antes daquelas».

trabalhadores à procura de primeiro emprego desde que se mostrem acautelados os limites de renovações e de duração máxima [...]»<sup>69</sup>.

Em jeito de conclusão, os contratos a termo celebrados com base nos motivos justificativos da *al. b)* do n.º 4 do art.º 140 do CT2009, os quais têm como objectivo primordial o fomento e a criação de emprego, poderão ser renovados em consonância com o estabelecido no n.º 1 do art.º 148 do CT2009, desde que sejam respeitados o número máximo de renovações e o respectivo limite temporal<sup>70</sup>.

Damos mais um passo e, logo nos deparamos com mais uma interrogação. Para uma melhor compreensão iremos socorrer-nos de exemplos do quotidiano jurídico-laboral. Com alguma frequência, um empregador abre um novo estabelecimento ou faz o lançamento de uma nova actividade. Perante tais casos, o empregador pode lançar mão do instituto da contratação a termo, recorrendo, para tanto, ao fundamento da *al. a)* do n.º 4 do art.º 140 CT2009. Impõe-se, todavia, a dúvida: pode, por esta via, o empregador contratar um trabalhador sete meses após o início da laboração do estabelecimento ou efectuar a renovação do contrato inicial invocando o mesmo motivo justificativo?

Esta questão coloca-nos ante um dilema: como conjugar a *al. a)* do n.º 4 do art.º 140, que justifica a celebração de contrato a termo para o «lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores», com a *al. b)* do n.º 1 do art.º 148 que determina que a duração máxima para o presente caso é de dois anos, e, também, com o n.º 3 do art.º 149 do CT2009, o qual prescreve que a renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração.

Em relação ao conteúdo da primeira questão, esta foi alvo de análise pelo Tribunal da Relação de Évora<sup>71</sup>, o qual se pronunciou do seguinte modo: «[...] parece-nos que o aludido contrato já foi celebrado muito depois daquele período necessário para a consolidação e ajustamento dos recursos humanos mínimos para o funcionamento do estabelecimento», concluindo assim no seu sumário que «[...] é de considerar inválido o termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre as partes, cuja justificação foi o início de laboração no referido

<sup>69</sup> Acórdão do TRP, processo n.º 1463/11.4TTPNF.P1 de 11-07-2012, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), em 03-09-2013.

<sup>70</sup> Neste sentido escreve AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 141 refere «...Já nos casos, previstos no n.º 4 do art.º 140, em que a contratação a termo obedece a uma outra racionalidade (estímulo ao investimento e promoção do emprego), pensa-se que as partes poderão renovar livremente esses contratos a prazo, contando que não ultrapassem os limites temporais estabelecidos no n.º 1 do art.º 148».

<sup>71</sup> Acórdão do TRE, processo n.º 54/06-3, de 21-03-2006, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 12/09/2013.

estabelecimento, uma vez que o contrato foi celebrado um pouco mais de seis meses depois do início dessa laboração...». O presente acórdão foi objecto de anotação por parte de Maria Irene Gomes, na qual a autora manifesta a sua discordância relativamente à solução encontrada, posição que subscrevemos na íntegra<sup>72</sup>.

Ao permitir a celebração de contrato a termo, com base no motivo justificativo “lançamento de uma nova actividade ou início de laboração de um estabelecimento”, o legislador pretende incentivar a criação de novas actividades e a diminuição do desemprego, ainda que precário. Estes mecanismos facultam, ao empresário, expedientes e mecanismos jurídicos mais ou menos flexíveis, visando a adaptação e organização dos recursos humanos da empresa, conforme a evolução da sua actividade económica, não se esgotando este fundamento com o início da actividade<sup>73</sup>. Consequentemente, a duração máxima conta-se a partir da verificação do facto justificativo e não da data de celebração do contrato de trabalho a termo. Neste sentido conclui Jorge Leite:

«[o] período ou fase lançamento é assim, uma espécie de período de garantia a partir do qual se devem considerar suficientemente fundadas as perspectivas de subsistência ou de êxito do empreendimento em causa. Quer dizer, na perspectiva da lei, a aludida justificação do recurso a empregos precários não se esgota no dia em que a nova actividade é lançada ou a empresa inicia a sua laboração; mantém-se durante um determinado período, período tido como precário para a empresa que inicia a sua laboração ou lança nova actividade»<sup>74</sup>.

O legislador fixa o prazo em dois anos, que se contam a partir da data de abertura ou lançamento da nova actividade. Entendemos conferir ao poder judicial a tarefa de averiguar se foram cumpridos todos os pressupostos materiais e formais, especialmente se tinha de facto ocorrido a abertura de um estabelecimento, mas não a averiguação da viabilidade económica da empresa, não poderá ser nunca uma boa solução, posto que, esse papel no mundo económico é dado ao empresário e só ele possui os elementos para aferir o momento em que a empresa se encontra estável no mercado e desapareceu o risco económico<sup>75</sup>. No mesmo sentido se expressa Maria Irene Gomes: «[...] uma vez confirmada a abertura de novo estabelecimento não é da

<sup>72</sup> GOMES, Maria Irene - *Jurisprudência e Requisitos Materiais do Contrato a Termo Certo – Alguns Comentários*, in *Prontuário do Direito do Trabalho 79-80-81*, Coimbra: Coimbra Editora, 2008, pp. 157 - 169.

<sup>73</sup> Neste sentido LEITE, Jorge - *Contrato a Termo por lançamento de nova actividade*, in *Questões Laborais n.º 5*, Coimbra: Coimbra Editora, 1995, p. 85.

<sup>74</sup> LEITE, Jorge - *Contrato a Termo por lançamento de nova actividade*, in *Questões Laborais n.º 5*, Coimbra: Coimbra Editora, 1995, p. 86.

<sup>75</sup> MARTINEZ, Pedro Romano in *AAVV - Código do Trabalho Anotado – 9ª Edição*, Almedina, Almedina, 2013, p. 363 «...Sendo este uma das características da economia de mercado, conclui-se que o lançamento de qualquer actividade económica, permite a contratação a termo, por período não superior a dois anos agora limitada as empresas com menos de 750 trabalhadores».

competência judicial aferir o momento temporal em que, na sua óptica, desaparece a incerteza da inviabilidade económica de tal estabelecimento»<sup>76</sup>.

A segunda questão que enunciámos teve expressão num caso concreto, tendo sido diversamente avaliada pelo Supremo Tribunal de Justiça<sup>77</sup> face ao entendimento anterior do Tribunal da Relação de Évora (acerca do qual nos debruçámos anteriormente). O acórdão do STJ fez uma interpretação da conjugação dos n.ºs 1 e 3 do art.º 129, n.ºs 3 do art.º 139 e n.º 3 do art.º 140, todos do CT2003, que têm correspondência com a *al. a)* do n.º 4 do art.º 140, *al. b)* do n.º 1 do art.º 148 e n.º 3 do art.º 149, todos do CT2009, concluindo que do texto dos artigos em análise não se pode retirar uma interpretação jurídica no sentido que o n.º 3 do art.º 140 CT2003 (n.º 3 do 149 CT2009), não se aplica aos contratos que sejam celebrados com base em factos que se possam reconduzir ao motivo justificativo enunciado nos n.ºs 1 e 3 do art.º 129 do CT2003 (*al. a)* do n.º 4 do art.º 140 CT2009).

Assim os requisitos materiais não estão satisfeitos quando a renovação ocorrer dentro dos dois anos após o início da laboração ou lançamento de nova actividade, expressando-se de forma elucidativa o STJ: «na verdade, o prazo de dois anos previsto no n.º 3 do artigo 139, refere-se à duração máxima do contrato de trabalho a termo certo e não ao limite temporal do motivo justificativo da contratação a termo, ou seja não vale, igualmente como limite legal do período de lançamento da nova actividade ou início de laboração do novo estabelecimento»<sup>78</sup>. Daqui depreendemos que, na opinião do STJ, a renovação do contrato está sujeita à verificação dos requisitos materiais, tendo de se reconduzir os factos ao motivo justificativo o qual tem de ser indicado e concretizado e, só esse motivo, terá relevância para fazer a correspondência entre os factos e o motivo justificativo.

Em sentido discordante pronunciou-se João Leal Amado em anotação que realizou ao supracitado Acórdão<sup>79</sup>, apresentando os seguintes argumentos (que merecem o nosso integral acolhimento): o legislador reconhece a possibilidade da celebração de contratos a termo certo, os quais não se destinam a suprir necessidades transitórias. São disso exemplos, o lançamento de nova actividade ou início de laboração de um novo estabelecimento, sendo que esse contrato não pode ser celebrado por um período inferior a 6 meses, *a contrario* do n.º 2 do art.º 148

---

<sup>76</sup> GOMES, Maria Irene - *Jurisprudência e Requisitos Materiais do Contrato a Termo Certo – Alguns Comentários*, in *Prontuário do Direito do Trabalho* 79-80-81, Coimbra: Coimbra Editora, 2008, p. 165.

<sup>77</sup> Acórdão do STJ processo n.º 08S717 de 28-05-2008 consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 12-09-2013.

<sup>78</sup> Acórdão do STJ, ponto 2 do seu sumário, processo n.º 08S717 de 28-05-2008 consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 12-09-2013.

<sup>79</sup> AMADO, João Leal - *Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?* In *Questões Laborais* n.º 31, Coimbra: Coimbra Editora, 2008, pp. 115 - 127.

CT2009, e não poderá exceder os dois anos de duração máxima, *al. b)* do n.º 1 do art.º 148 CT2009, em virtude de o legislador entender colocar à disposição dos empregadores expedientes e mecanismos jurídicos mais ou menos flexíveis, para que estes possam investir no mercado, por um certo período inicial.

A resposta relativamente à vigência deste interstício temporal é, como de resto nos indica João Leal Amado, «[...] fornecida pela própria lei, não requerendo arriscadas apreciações casuísticas do tribunal: este “produto jurídico-laboral” é colocado à disposição do empregador durante o período de dois anos...»<sup>80</sup>. Deste modo, se seguirmos a orientação STJ chegamos à conclusão que não poderemos renovar qualquer contrato a termo certo que tenha sido elaborado com base no instituto do início de laboração de estabelecimento e que este motivo justificativo se esgota com o início da laboração ou com o momento da contratação. O nosso, entendimento é contrario ao do STJ, ancorando-se nos argumentos acima aduzidos, alguns dos quais nos levam a concluir que o legislador quis proporcionar aos empregadores um “produto jurídico-laboral<sup>81</sup>” e que o período de prova ou inicial é dois anos o qual decorre directamente da lei. (*al. b)* do n.º 1 do art.º 148 CT2009).

Ora, em virtude de estes contratos apresentarem o seu fundamento no risco empresarial e na incerteza do mercado e não em necessidades temporárias podem, por conseguinte, ser celebrados e renovados no período de dois após o lançamento da nova actividade ou do início da laboração em novo estabelecimento. Daqui decorre que o fundamento não se esgota com o início da actividade. Com efeito, e sumariando os enunciados anteriores, «[p]ara a lei, esses dois primeiros anos correspondem à fase de início de laboração do estabelecimento, justificando, por essa via, a contratação termo dos respectivos trabalhadores, bem como a eventual renovação desses contratos»<sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup> AMADO, João Leal - *Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?* In *Questões Laborais* n.º 31, Coimbra: Coimbra Editora, 2008, p. 120.

<sup>81</sup> AMADO, João Leal - *Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?* In *Questões Laborais* n.º 31, Coimbra: Coimbra Editora, 2008, p. 122.

<sup>82</sup> AMADO, João Leal - *Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?* In *Questões Laborais* n.º 31, Coimbra: Coimbra Editora, 2008, p. 123.



## 6) Cessação do contrato a termo por caducidade verificado o seu termo

No âmbito do contrato a termo certo a forma de cessação do contrato paradigmática é a caducidade por verificação do termo. Poderá, igualmente, existir cessação do contrato por impossibilidade absoluta e definitiva do trabalhador prestar trabalho, ou de o empregador o receber e, por reforma do trabalhador por velhice ou invalidez (art.  343 do CT2009).

No presente relatório iremos debruçar-nos apenas sobre a cessação do contrato por caducidade verificando-se o seu termo, prevista na *al. a)* do art.  343 do CT2009. Estamos na presença de um tipo de caducidade muito peculiar, visto processar-se de maneira diferente das regras gerais. Na verdade, não opera de forma automática pois, em regra,   necessária a comunicação escrita, da parte do empregador ou do trabalhador, manifestando a vontade de não converter o contrato a termo em contrato por tempo indeterminado ou de não permitir a renovação<sup>83</sup>. Esta exigência de comunicação escrita tem formalidade *ad substantiam*, sendo nula se não for observada, conforme prescrito pelo art.  220 CC, não sendo possível a sua substituição por qualquer outro meio de prova, nos termos do art.  362 CC.

A comunicação de caducidade é uma declaração de natureza *recepticia*, nos termos do art.  224 do CC, s  produzindo efeitos quando se encontrar em poder do trabalhador ou dele seja conhecida. A comunicação pode ser enviada por carta registada com aviso de recepção, gerando os seus efeitos, mesmo que o destinatário não faça o levantamento da carta nos serviç os dos correios<sup>84</sup>. Esta forma de comunicação deve ser emitida observando um prazo de 15 dias de antecedência se for realizada pelo empregador ou 8 dias se for pelo trabalhador, conforme n  1 do art.  344 do CT2009.

A nosso ver, no caso do contrato a termo renovável, a cessação por caducidade depende de duas condições: o *terminus* do prazo por que foi celebrado ou renovado e a comunicação escrita por uma das partes.

A referida falta de comunicação escrita ou o incumprimento dos prazos para a emissão do aviso prévio estabelecidos, têm efeitos diversos consoante a falta seja do empregador ou do

---

<sup>83</sup> Neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho – 4  Edição*, Coimbra: Almedina, 2007, p. 921, refere «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  do CT) e da conversão (art. 141   do CT), a necessidade de ser invocada por qualquer das partes mediante denúncia».

<sup>84</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3  Edição, Cascais: Principia, 2012, p. e Acórdão do TRL, processo n.é 05584 de 22-01-1997, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 23-10-2013.

trabalhador. Se partir do empregador e o contrato ainda não tiver atingido o prazo máximo de duração ou o número máximo de renovações o contrato renova-se automaticamente, por igual período relativamente ao que estiver a decorrer, conforme o n.º 2 do art.º 149 CT2009. Ultrapassado o tempo máximo de duração do contrato e o número máximo de renovações o contrato converte-se em contrato por tempo indeterminado, nos termos da *al. b)* do n.º 2 do art.º 147 do CT2009<sup>85</sup>.

Diferentemente, no caso da falta de comunicação ou do não respeito do prazo para a emissão do aviso prévio partir do trabalhador, as consequências são também as referidas anteriormente. Todavia, o trabalhador não é obrigado a cumprir o contrato até ao fim, podendo denunciá-lo, comunicando a sua intenção através de aviso prévio, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do art.º 400 CT2009. Neste último caso fica obrigado a pagar uma indemnização ao empregador correspondente ao período do aviso prévio em falta, no âmbito do art.º 401 do CT2009<sup>86</sup>.

Questão discutida na doutrina é saber se a comunicação escrita dirigida ao trabalhador da vontade de fazer cessar o contrato, se mantém no caso de as partes incluírem no contrato uma cláusula de não renovação, conforme o disposto no n.º 1 do art.º 149 CT2009. No âmbito da LCCT entendia-se que não era necessária a comunicação se, no contrato, constasse uma cláusula de não renovação. Ao tempo do CT2003 não havia qualquer dúvida perante esta questão: não era necessária qualquer comunicação por parte do empregador ao trabalhador, para que o contrato cessasse automaticamente. Actualmente, ao abrigo do CT2009, nos contratos a termo não renováveis, julga-se que a inserção de uma cláusula de não renovação, exclui a necessidade da comunicação escrita. Esta posição é defendida pela maioria da doutrina portuguesa desde o CT2003. Júlio Gomes afirma aliás que «tal como não se dá as horas a um relógio, não será preciso avisar a contraparte daquilo que foi contratualmente acordado»<sup>87</sup>. Também Pedro Romano Martinez «[n]o contrato não sujeito a renovação, que caduca verificado o termo, aquele interesse está acautelado na contratação, pelo que é desnecessária outra comunicação para além da cláusula contratual que afasta a renovação»<sup>88</sup>.

<sup>85</sup> GOMES, Maria Irene - *Considerações sobre o regime jurídico do contrato a termo certo no Código do Trabalho*, in *Questões Laborais* n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 164.

<sup>86</sup> MARTINEZ, Pedro Romano in *AAVV - Código do Trabalho Anotado – 9ª Edição*, Almedina, p. 736 e MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 269.

<sup>87</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, vol. I (2007), p. 923, neste mesmo sentido entre outros MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Cascais: Principia, 2012, p. 46 e GOMES, Maria Irene - *Considerações sobre o regime jurídico do contrato a termo certo no Código do Trabalho*, in *Questões Laborais* n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, pp. 166 e 167.

<sup>88</sup> MARTINEZ, Pedro Romano in *AAVV, Código do Trabalho Anotado – 9ª Edição*, Almedina, p. 387.

Em sentido contrário e com dúvidas, pronuncia-se Maria Palma Ramalho que, devido à nova redacção do n.º 2 do art.º 149, conjugado com o n.º 1 do art.º 344, ambos do CT2009, modifica a sua posição relativamente ao CT2003. A autora actualmente interpreta as normas da seguinte forma: a lei estabelece a possibilidade de as partes incluírem no contrato uma cláusula de não renovação (n.º 1 do art.º 149 CT2009), o n.º 2 do art.º 149 do CT2009 estabelece “na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contracto renova-se...”. Porém, segundo o n.º 1 do art.º 344 do CT2009 “...caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação desde que o empregador ou trabalhador comunique...”. Resulta, assim, que é exigível a emissão da comunicação escrita tenham as partes incluído, ou não, uma cláusula de não renovação no contrato<sup>89</sup>.

Pelo que nos diz respeito entendemos não ser de exigir às partes qualquer comunicação escrita, quando constar no contrato de trabalho uma cláusula de não renovação. Entendemos aqui que a cláusula de não renovação funciona como aviso prévio, ainda que emitido antecipadamente. O objectivo do legislador é desobrigar as partes da exigência de posteriormente efectuar a comunicação escrita. Só perante este cenário é que faz algum sentido a inserção de tal cláusula num contrato. Em sentido contrário, Susana Sousa Machado afirma que «[p]arece-nos, contudo, mais razoável que se entenda que nestes casos será dispensado o aviso prévio do que defender que a cláusula de caducidade automática do contrato configura aviso antecipadamente prestado»<sup>90</sup>.

Qual a consequência jurídica se, no caso dos contratos irrenováveis, o trabalhador permanecer ao serviço depois do prazo convencionado entre as partes? Converte-se em contrato por tempo indeterminado ou há renovação por igual período?

Para os autores que defendem a não obrigatoriedade da comunicação escrita, a consequência é a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado<sup>91</sup>. Em sentido contrário, aqueles que defendem a obrigatoriedade da comunicação escrita, entendem que o contrato renova-se por igual período. Esta é precisamente a posição de Maria Palma

---

89 RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p.266, refere «Assim, embora com dúvidas, consideramos que, à face da actual redacção das duas normas, o dever de comunicação da intenção de fazer cessar o contrato no final do prazo se estende aos contratos a termo em que as partes tenham acordado a não renovação;...», em sentido contrário, fazendo uma reflexão sobre os mesmos artigos MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 271, menciona «Julgamos, no entanto, que só fará sentido encarar a questão como lapso do legislador, tão vigilante no rigor da linguagem, lendo-se ambas as premissas unidas por uma conjugação disjuntiva».

<sup>90</sup>MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 270.

<sup>91</sup>MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Cascais: Principia, 2012, p. 47.

Ramalho «...o incumprimento de tal dever determina que o contrato se renova por igual período, apesar de as partes não o terem, à partida, concebido como um contrato renovável»<sup>92</sup>.

## 6.1) Efeito da Cessação do Contrato

O efeito principal da cessação do contrato de trabalho a termo por caducidade é, em certas circunstâncias, o trabalhador ter direito a uma compensação, prevista no art.º 366 do CT2009. Em que circunstâncias se verifica tal direito do trabalhador à compensação por caducidade do contrato a termo certo?

O n.º 2 do art.º 344 CT2009 prescreve que o trabalhador tem direito à compensação quando a declaração de cessação partir do empregador. Diversamente, não há direito à compensação se a iniciativa partir do trabalhador<sup>93</sup>. Por outro lado, qual a solução a adotar nos casos em que o contrato celebrado incluía uma cláusula de não renovação, nos termos do n.º 1 do art.º 149 CT2009?

A doutrina e a jurisprudência defendem, na sua maioria, com base na letra da lei (n.º 2 do art.º 344 CT2009) e colocando de lado a *ratio* da compensação que, nos contratos irrenováveis, não há direito a compensação, em virtude de estar inserida uma cláusula de não renovação, pelo que a caducidade opera automaticamente tornando-se desnecessária a comunicação escrita.

Pedro Furtado Martins defendia, ao tempo da vigência da LCCT, que o trabalhador tinha direito à compensação quando a vontade de cessar o contrato partisse do empregador ou se as partes convencionassem a não renovação do contrato através da inclusão de uma cláusula de não renovação. Nas palavras do autor, «a compensação só será devida quando for o empregador a impedir a renovação do contrato ou a sua transformação em contrato sem prazo e nos casos em que as partes tenham expressamente acordado, aquando da celebração do contrato de trabalho, que o mesmo não seria renovável...»<sup>94</sup>.

---

<sup>92</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 266.

<sup>93</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Cascais: Principia, 2012, p. 56.

<sup>94</sup> MARTINS, Pedro Furtado - *Questões sobre o Contrato Temporário*, in *Revista de Direito Estudos Sociais*, Coimbra: Almedina, 1999, p. 79.

Perante os novos dados legislativos, enunciados no Códigos do Trabalho de 2003 e 2009, o autor veio a alterar a sua posição tendo por base os seguintes argumentos. O inicial decorre justamente da letra da lei que aqui nos surge como o primeiro e decisivo argumento para a exclusão da compensação por caducidade para contratos que incluam cláusula de não renovação. Nos contratos a termo irrenováveis, a caducidade opera sem necessidade de comunicação escrita por qualquer das partes. Consequentemente, como não se verifica a emissão da declaração por parte do empregador, o trabalhador não tem direito à compensação. Atentemos nas palavras do autor: «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 respectiva estatuição, ou seja, a atribuição do direito à compensação»<sup>95</sup>.

Outro argumento que o autor contesta é enunciado por parte da doutrina que afirma que existe uma lacuna na lei, e que o n.º 2 do art.º 344 CT2009, só abrange os contratos renováveis, em virtude de só neste ser necessária a declaração do empregador. No caso dos contratos irrenováveis, teríamos de recorrer à analogia, fazendo apelo ao regime dos contratos a termo incerto para assim colmatar a lacuna (a este ponto voltaremos ainda). Deste modo «...em conclusão, [...] não se descortinam argumentos válidos que permitam afastar a letra da lei, da qual resulta que a existência de uma declaração do empregador é uma condição indispensável para a constituição do direito à compensação por caducidade nos contratos a termo. Por isso, entendemos que, na vigência do Código do Trabalho, a caducidade dos contratos de trabalho a termo irrenováveis, não decorrendo da declaração do empregador a que se refere o artigo 344.º, mas da mera verificação do termo apostado ao contrato, não confere direito ao pagamento da compensação prevista na mesma disposição legal»<sup>96</sup>.

Com posição idêntica à do autor anterior, e ainda no âmbito do CT2003, Paula Ponces Camanho afirma: «Parece-nos que, neste caso não haverá lugar a compensação. De facto, a caducidade não decorre de declaração do empregador, nos termos do artigo 388 n.ºs 1 e 2, mas antes de acordo das partes, ao abrigo do artigo 140.º n.º 1»<sup>97</sup>. E avança com um outro fundamento, segundo o qual a norma (n.º 2 do art.º 344 CT2009) tem natureza excepcional, porque associa o pagamento da compensação a um acto lícito por parte do empregador. Por um

---

<sup>95</sup> MARTINS, Pedro Furtado - *Contrato de Trabalho a Termo Irrenovável e Compensação de Caducidade*, in *Prontuário do Direito do Trabalho*, Setembro/Dezembro, Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 194.

<sup>96</sup> MARTINS, Pedro Furtado - *Contrato de Trabalho a Termo Irrenovável e Compensação de Caducidade*, in *Prontuário do Direito do Trabalho*, Setembro/Dezembro, Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 200.

<sup>97</sup> CAMANHO, Paula Ponces - *O Contrato de Trabalho a Termo*, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p.302 nota 23.

acto lícito do empregador só há direito à compensação se esta tiver expressamente acolhimento na lei. De forma categórica sublinha a autora «Ora, o artigo 388 n.º 2, é claro ao referir-se à caducidade que decorra de “declaração do empregador”, não sendo lícito aplicar-se analogicamente o preceito à situação prevista no artigo 140.º n.º 1. Tal aplicação analógica é impedida pelo artigo 10.º do Código Civil»<sup>98</sup>.

A autora adverte que esta solução poderá levar a uma situação de fraude à lei, e a proporcionar a condutas fraudulentas por parte do empregador, com o intuito de excluir o pagamento da compensação. Considera também que este esquema de contratação é mais oneroso para o empregador, em virtude de impedir a renovação do contrato a termo. Se o fizer, mesmo com a permissão do trabalhador, e mais tarde invocar a cláusula de não renovação incorre em fraude à lei, podendo o trabalhador exigir o pagamento da compensação e o cumprimento da norma que a fraude à lei tentava contornar.

Por seu lado Maria do Rosário Palma Ramalho aborda o problema por um prisma diferente. Se constar no contrato uma cláusula de não renovação, o trabalhador não tem direito à compensação, porque a caducidade por verificação do termo tem origem num acordo entre as partes, vertido para o contrato e não de uma vontade unilateral do empregador. Se esta posição era facilmente defensável ao abrigo do CT2003, na actualidade, no âmbito da vigência do CT2009, como de resto já verificámos, a autora defende que nos contratos irrenováveis é necessário existir a comunicação escrita por qualquer das partes para que a cessação do contrato se efective. Devido à conjugação do n.º 2 do art.º 149 CT2009 e n.º 1 do art.º 344 CT2009, poderíamos concluir que o trabalhador teria direito à compensação se o empregador não emitir a comunicação. Todavia, contrapõe a autora, afirmando que tal situação levaria a uma desconsideração total da vontade das partes. «Contudo, uma tal interpretação equivaleria à total desconsideração da vontade negocial das partes, quanto ao carácter não renovável do contrato, devidamente demonstrada na cláusula de não renovação – o que não é de aceitar. Na verdade quando tal cláusula exista, a declaração do empregador que faz operar a caducidade não corresponde a uma manifestação unilateral da vontade do empregador de fazer cessar o contrato mas sim à confirmação da vontade de ambas as partes nesse mesmo sentido, já manifestada no contrato. Por isso, não será devida qualquer compensação»<sup>99</sup>.

---

<sup>98</sup> CAMANHO, Paula Ponces - *O Contrato de Trabalho a Termo*, in A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p.302, nota 23, para mais desenvolvimentos MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Cascais: Principia, 2012, pp. 59 - 65.

<sup>99</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 268.

Para Júlio Gomes o trabalhador não tem direito a compensação neste caso, em virtude de ser desnecessária a comunicação escrita, para se efectivar a cessação do contrato por caducidade, expressando-se da seguinte forma. «Nesta hipótese de no 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»<sup>100</sup>.

Na jurisprudência esta questão foi debatida um número reduzido de vezes. Convocamos aqui o exemplo de dois acórdãos, um do TRE de 11-05-2010 e outro pelo TRL de 22-04-2009. Ambos concluíram que não havia direito à compensação por parte do trabalhador. Subjacente a esta decisão está que a cessação não decorre de qualquer declaração do empregador mas sim da verificação do decurso do prazo.

O caso submetido a apreciação do TRE tinha como situação um contrato de trabalho o qual cessou por acordo das partes, em virtude de se ter estipulado que este não era renovável. Logo não é necessária comunicação escrita por parte do empregador. Neste sentido o tribunal pronunciou-se no sentido de a autora não ter direito à compensação, concluindo que «[...] não se verificando a *fattispecie* a que alude o art.º 388 n.º 2 do Código do Trabalho, carece de fundamento legal a obrigatoriedade do pagamento, pela Ré entidade patronal, de uma compensação à Autora...»<sup>101</sup>.

Situação semelhante foi analisada pelo TRL, tendo por base um contrato celebrado pelo prazo de 3 meses, eventualmente renovável por um único e igual período de tempo. Em termos práticos o empregador inseriu uma cláusula de não renovação, caducando o contrato por mero decurso do tempo após se ter renovado anteriormente. A decisão proferida pelo tribunal foi na mesma linha do caso que referimos anteriormente, e da doutrina. Na verdade, segundo o acórdão então produzido, «[a] caducidade, enquanto causa de cessação do contrato de trabalho, opera, em regra, automaticamente, sem que o trabalhador tenha, em regra, direito a uma compensação pela verificação da mesma»<sup>102</sup>.

Na nossa opinião perante um caso desta natureza, em que no contrato a termo as partes, em simultâneo, convencionam a renovação do contrato por um período igual ao inicial e a sua cessação no final da renovação, com a inclusão de uma cláusula de não renovação, gera uma maior precariedade no mundo laboral.

---

<sup>100</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, vol. I (2007), p. 923.

<sup>101</sup> Acórdão TRE processo n.º 642/08.6TTPTM.E1 de 11-05-2010, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 12-10-2013.

<sup>102</sup> Acórdão TRL processo n.º 1761/07.1TTLSB -4 de 22-04-2009, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) no dia 12-10-2013.

Para resolver a presente questão temos que partir da letra da lei, não devendo excluir a *ratio da compensação* por cessação de contrato a termo por caducidade devido à verificação do termo. A *ratio da compensação* não tem sido uma questão muito reflectida pela doutrina, mas podemos descortinar três posições assumidas:

- A compensação pela caducidade do contrato a termo corresponde a uma compensação devida ao trabalhador pela natureza precária do vínculo, procurando assim o desincentivo a contratação a termo.
- A compensação por caducidade do contrato a termo corresponder a um prémio pelo fim do contrato de trabalho.
- A compensação pela caducidade do contrato a termo tem uma natureza mista, tanto cumpre a função de compensar o trabalhador pela natureza precária do seu vínculo com é, também, um prémio pelo fim do contrato.

Menezes Cordeiro há muito que defende a primeira posição, de forma expressiva «Pretende-se dar um suplemento de tutela ao trabalhador contratado a termo e ainda, em geral desincentivar a contratação precária»<sup>103</sup>. No mesmo sentido José João Abrantes<sup>104</sup> e Paula Ponces Camanho<sup>105</sup>.

A segunda posição, que advoga que a compensação por caducidade do contrato de trabalho é um prémio para o trabalhador, é defendida por Sérgio Gonçalves do Cabo, o qual afirma «visa premiar o trabalhador pela disponibilidade da sua força de trabalho»<sup>106</sup>.

A terceira perspectiva, que entende a natureza mista da compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo é proposta por António José Moreira, para quem «[j]ulga-se que a natureza jurídica da compensação prevista nos arts. 46.º -3 e 50.º -4 da LCCT reveste carácter misto: visa compensar o trabalhador pela natureza precária do vínculo, desincentivando o empregador da celebração com ânimo leve, e é, também, um prémio de fim de contrato»<sup>107</sup>.

<sup>103</sup> CORDEIRO, António Menezes, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1994, p 639.

<sup>104</sup> ABRANTES, José João - *Direito do Trabalho – Ensaios*, Edições Cosmos, 1995, p. 99, refere «...à compensação por caducidade do contrato e à proibição da rotação de trabalhadores para um mesmo posto de trabalho tendentes a desincentivar a contratação a prazo...».

<sup>105</sup> CAMANHO, Paula Ponces, *Algumas Reflexões sobre o Regime Jurídico do Contrato a Termo*, in *Juris et de Jure*, nos Vinte anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra: Coimbra Editora, 1998, p. 985 nota 45.

<sup>106</sup> CABO, Sérgio Gonçalves do - *O Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Prazo*, Revista Jurídica, AAFDL 1995, p. 115.

<sup>107</sup> MOREIRA, António José - *Cessação do Contrato de Trabalho: Grandes Questões*, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2002, p.386, no mesmo sentido GOMES, Maria Irene - *Considerações sobre o regime jurídico do contrato a termo certo no Código do Trabalho*, in *Questões Laborais* nº 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 168.



No nosso entendimento a compensação da caducidade do contrato de trabalho a termo tem como finalidade compensar o trabalhador pela precariedade contratual, visando transformar a cessação do contrato mais onerosa para a entidade patronal com o objectivo de desincentivar a contratação a termo, combatendo a espiral de contratos a termo celebrados em Portugal<sup>108</sup>. Objectivo que só poderá ser alcançado pela conjugação de dois planos, num primeiro nível restringindo os motivos que justificam a contratação a termo e, num segundo, tornando a cessação do contrato por caducidade onerosa para o empregador. Pelo nosso lado defendemos que o trabalhador tem direito à compensação por caducidade do contrato quando o mesmo incluir uma cláusula de não renovação, pelas razões que passamos a elencar:

Analisando a letra da lei e seguindo as certas palavras de Santos Justo «[a] interpretação jurídica realiza-se através de elementos, meios, factores ou créditos, que devem utilizar-se harmónica e não isoladamente»<sup>109</sup>. A interpretação jurídica compreende primeiramente a análise do elemento gramatical “palavras e o texto a letra da lei“, em que a lei se expressa e seguidamente analisamos o elemento lógico (o qual se subdivide em elemento histórico, racional ou teleológico e sistemático), que visa alcançar o sentido do espírito da lei.

O n.º 2 do art.º 344 CT2009, prescreve que, no caso de caducidade do contrato a termo certo decorrer de declaração do empregador, o trabalhador tem direito à compensação. Observando o elemento gramatical da norma concluímos que o trabalhador só terá direito à compensação em caso de caducidade quando a declaração de vontade surgir do lado do empregador, de maneira que se a vontade de cessação partir do trabalhador este não tem direito à compensação.

E, no caso dos contratos irrenováveis, não sendo necessária qualquer declaração, em virtude da caducidade operar automaticamente, podemos ser levados a pensar que o trabalhador também não tem direito à compensação. É verdade que a norma não alude sobre como resolver esta questão. Porém, o n.º 2 vem precedido de um n.º 1 os quais têm que ser lidos em consonância. O n.º 1 prescreve duas formas para que o contrato caduque: a primeira a caducidade accionada pelo empregador e a segunda accionada pelo trabalhador. Concluímos,

---

<sup>108</sup> Neste sentido AMADO, João Leal - *Compensação pela caducidade de contrato a prazo: a polémica questão do seu montante mínimo*, in *Prontuário de Direito do Trabalho* n.º 62, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2002, p. 115, refere «Trata-se, segundo a nossa doutrina, de um direito cuja ratio consiste em compensar o trabalhador pela situação de precariedade contratual em que se encontrou, em conceder um “suplemento de tutela” ao trabalhador contratado a termo, destinando-se tal compensação, inclusive, a desincentivar a contratação a prazo».

<sup>109</sup> JUSTO, António Santos, *Introdução ao Estudo do Direito*, 5ª Edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 334.

por conseguinte, que a situação de um contrato a termo certo, em que as partes incluíam uma cláusula de não renovação, não está presentemente prevista na nossa legislação laboral.

Perante uma tal situação João Leal Amado afirma «[t]eremos que apelar ao elemento racional para resolver a questão. E se levarmos em conta esse elemento, julga-se que a resposta deverá ser afirmativa»<sup>110</sup>: o elemento racional consiste na *ratio legis* da lei, o fim que a norma visa alcançar. Como anteriormente defendemos, a *ratio legis* da compensação por caducidade é compensar o trabalhador pela precariedade contratual, pelo tornar este tipo de contratação mais onerosa para o empregador e desincentivar a utilização desta figura. Segundo Baptista Machado «[s]em esquecer ainda que, pela descoberta daquela “racionalidade“ que (por vezes inconscientemente) inspirou o legislador na fixação de certo regime jurídico particular, o intérprete se apodera de um ponto de referência que ao mesmo tempo o habilita a definir o exacto alcance da norma e a discriminar outras situações típicas com o mesmo ou com diferente recorte»<sup>111</sup>.

Estamos na presença duma discordância entre o elemento gramatical e o elemento lógico. Nas autorizadas palavras de Santos Justo devemos dar prevalência ao elemento lógico «[p]or isso, o elemento literal é o menos importante e raramente dispensa o recurso aos elementos lógicos, a cujo resultado devemos, em homenagem ao espírito da lei, dar preferência se conflitar com o sentido literal»<sup>112</sup>.

Estamos de acordo que a inclusão da cláusula de não renovação, na maioria das vezes senão na sua totalidade, é inserida no contrato por vontade do empregador, contra a vontade do trabalhador, que não pode exprimir qualquer vontade em contrário, pois a consequência dessa não aceitação será a não celebração do contrato. Na celebração de um contrato de trabalho a termo, não existe igualdade jurídica entre as partes. O trabalhador estará sempre num plano inferior relativamente ao empregador devido à sua debilidade económica. E como a vida não se faz apenas de lei, a desigualdade entre as partes não pode ser ignorada nem subestimada pelo legislador<sup>113</sup>.

---

<sup>110</sup> AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p.108.

<sup>111</sup> MACHADO, João Baptista, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador - 19ª Reimpressão*, Coimbra: Almedina, 2011, p. 183. No mesmo sentido JUSTO, António Santos, *Introdução ao Estudo do Direito, 5ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 339, refere «A *ratio legis* revela a valoração ou ponderação dos diversos interesses que a norma jurídica disciplina e, sendo o intérprete um colaborador do legislador, a sua importância é fundamental».

<sup>112</sup> JUSTO, António Santos, *Introdução ao Estudo do Direito, 5ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 336.

<sup>113</sup> Neste sentido CARVALHO, Paulo Morgado - *Percurso pelo regime do contrato de trabalho, no Código do Trabalho*, in Sub Júdice n.º 27 – Janeiro/Março, Coimbra: Almedina, 2004, p. 15, refere «...o caso do Direito do Trabalho, que é um direito proteccionista, em virtude da patente desigualdade real das partes, e em que está constantemente em causa a dignidade da pessoa dos trabalhadores e os seus direitos fundamentais, como os direitos da cidadania».

No sentido de o trabalhador ter direito à compensação no caso dos contratos irrenováveis, expressa-se Maria Irene Gomes «[a]ssim parece-nos que a interpretação do art. 388.º, n.º 2, deve ser no sentido de se considerar que o direito à compensação existe sempre nos casos de caducidade associada à vontade unilateral do empregador e, ainda, nos casos em que essa vontade do empregador, apesar de associada à do trabalhador, foi igualmente relevante para a caducidade operar. Em resumo, defendemos que a compensação será sempre devida . . . , seja em acordo com a vontade do trabalhador»<sup>114</sup>.

Na jurisprudência a favor do direito à compensação nos contratos irrenováveis pronunciou-se o Juiz de Direito Chambel Mourisco do TRE, em declaração de voto vencido, no acórdão do TRE de 11-05-2010, formulando o seu juízo na mesma base dos fundamentos em que nos temos apoiado. O primeiro fundamento que menciona é que a compensação tem uma função especial de tutela face ao carácter excepcional que a lei atribui à contratação a termo; seguidamente, a *ratio legis* da compensação é a remunerar o trabalhador pela precariedade do contrato, e; finalmente, a cláusula é na maioria das vezes é imposta pela entidade empregadora. Sendo assim, estamos na presença de uma declaração unilateral do empregador, com o objectivo de impedir a renovação e o direito à compensação.

Igualmente com esta posição mas justificando-a de maneira diversa, 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, no pressuposto de um cenário de uma hipotética renovação na qual o trabalhador não tem interesse. Não é essa a manifestamente a situação do art.º 140, n.º 1»<sup>115</sup>. E, sem avançar com qualquer explicação mas, expressando-se a favor da atribuição da compensação ao trabalhador Paulo Morgado de Carvalho salienta que, «[...] independentemente de declaração do empregador, a compensação será ainda devida nos casos em que o contrato foi celebrado com uma cláusula de não renovação»<sup>116</sup>.

Com dúvidas e com consciência que terá de ser feita reflexão posterior, lançamos mão da interpretação extensiva, se estamos de acordo que o n.º 2 do art.º 344 CT2009, é de natureza excepcional, de tal forma que não pode ser alvo de aplicação analógica, somos da opinião que

---

<sup>114</sup>GOMES, Maria Irene - *Considerações sobre o regime jurídico do contrato a termo certo no Código do Trabalho*, in *Questões Laborais* n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 168.

<sup>115</sup>BAPTISTA, Albino Mendes - *Inovações do Código do Trabalho em Matéria do Contrato Resolutivo*, in *Estudos sobre o Código do Trabalho – 2ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2006, p.155.

<sup>116</sup>CARVALHO, Paulo Morgado - *Percurso pelo regime do contrato de trabalho, no Código do Trabalho*, in *Sub Judice* n.º 27 – Janeiro/Março, Coimbra: Almedina, 2004, p. 17.

a norma poderá ser “alvo” de uma interpretação extensiva, em acordo com art.º 11 do CC que prescreve que “[a]s normas excepcionais não comportam aplicação analógica, mas admitem interpretação extensiva“. Existindo um desencontro entre o elemento lógico e o elemento gramatical, o intérprete jurídico alarga o sentido gramatical até o mesmo coincidir com o sentido dado pelo espírito da lei<sup>117</sup>. Desta forma estendemos que o direito à compensação mencionado no n.º 2 do art.º 344 CT2009, deve ser estendido para o caso dos contratos a termo, em que seja inserida uma cláusula de não renovação, para assim fazer coincidir a *ratio legis* com a letra da lei.

## 6.2) Forma de Calculo da Compensação

O trabalhador tem direito ao correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, conforme o disposto no n.º 2 do art.º 344 CT2009, calculada nos termos do art.º 366 CT2009. O legislador teve em atenção os direitos adquiridos pelos trabalhadores no âmbito do anterior regime. Assim, o art.º 6 da Lei 69/2013 de 30 de Agosto prescreve o regime transitório em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, devendo o cálculo da compensação efectuar-se da seguinte forma:

- a) Contratos de trabalho a termo, incluindo o que seja objecto de renovação extraordinária celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, (*als. a), b) e c)* n.º 1 art.º 6 da Lei 69/2013 de 30 de Agosto)

Em caso de cessação do contrato de trabalho a termo, o trabalhador terá direito em relação ao período de duração até 31 de Outubro de 2012 ou até à data da renovação extraordinária, se for inferior a 31 de Outubro de 2012, a uma compensação de três ou dois dias de retribuição, ou é calculada proporcionalmente em caso de fracção de mês, consoante a duração total de contrato não exceda ou seja superior a seis meses respectivamente.

Em relação ao período entre o dia 1 de Novembro de 2012 (inclusive) até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e

---

<sup>117</sup> Neste sentido MACHADO, João Baptista, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador - 19ª Reimpressão*, Coimbra: Almedina, 2011, pp.185 e 186, mencionada «A interpretação extensiva assume normalmente a forma de extensão teleológica: a própria razão de ser da lei postula a aplicação a casos que não são directamente abrangidos pela letra da lei mas são abrangidos pela finalidade da mesma».

diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada proporcionalmente ao período efectivo de trabalho prestado.

Relativamente ao período a partir de 1 de Outubro de 2013 inclusive, tem direito à soma de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato e a 12 dias de retribuição base e diuturnidades nos anos subsequentes, sendo que o direito a 18 dias só se aplica a contratos que, a 1 de Outubro de 2013, não tenham atingido ainda a duração de três anos.

- b) Contratos de trabalho a termo, incluindo o que seja objecto de renovação extraordinária celebrados depois de 1 de Novembro de 2011 e até 30 de Setembro de 2013, (*als. a) e b) n.º 2 art.º 6 da Lei 69/2013 de 30 de Agosto*)

Em relação ao período até 30 de Setembro de 2013, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou é calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano.

No respeito ao período centrado a partir de 1 de Outubro de 2013 o montante da compensação corresponde à soma das seguintes parcelas, 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade no que respeita aos três primeiros anos de duração de contrato e a 12 dias retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade nos anos subsequentes, sendo que o direito a 18 dias só se aplica aos contratos que, em 1 de Outubro de 2013, não tenham atingido a duração de três anos.

Para além dos critérios acima referidos deve ter-se ainda em conta os montantes máximos relativos ao valor da retribuição base e diuturnidades e o valor diário de retribuição base e diuturnidades, previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 do art.º 6 da Lei 69/2013 de 30 de Agosto.

## Conclusão

No cruzar de questões acerca das quais procurámos empreender uma abordagem analítica ao longo deste estudo, verificamos que a precariedade e a instabilidade contratual se têm vindo acentuar, desde que Portugal se viu forçado a pedir assistência financeira aos parceiros internacionais. Como último sinal desta precarização temos a Lei 69/2013 de 30 de Agosto, que diminui o montante da compensação do contrato a termo, para 12 dias de retribuição e diuturnidades por cada ano de serviço, salvaguardado, é certo, os contratos mais antigos.

No grande oceano em que nos inserimos, que é o Direito do Trabalho, pensamos ter, com o trabalho que ora concluimos, apresentado um útil contributo para o necessário e permanente debate que sempre deverá acompanhar tais matérias, posto que reguladoras de um dos aspectos mais sensíveis e centrais do quotidiano social. Contributo este que, necessariamente, especialmente no quadro específico e concreto em que nos encontramos, resulta inexoravelmente incompleto e, sobretudo, inacabado, principalmente porque rapidamente ultrapassado pela realidade legislativa. Ainda assim, limitamo-nos ora a um mero enunciar das questões que nos preocuparam ao longo deste trabalho e que constituem deste modo um singelo contributo para o sempre inacabado edifício da ciência e do conhecimento.

O nosso legislador não tem demonstrado particular preocupação na resolução e definição de alguns conceitos indeterminados importantes no âmbito do Direito do Trabalho, uns que influenciam directamente a gestão das empresas, outros que têm impacto importante na vida laboral do trabalhador.

Dentro deste universo de conceitos indeterminados salientamos como cruciais as noções de trabalhador ausente ou temporariamente impedido, trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa duração. Depois da análise que empreendemos às normas legislativas em vigor, concluimos que devemos definir os conceitos da seguinte forma:

Trabalhador ausente é aquele que está impossibilitado de prestar trabalho e apresenta um afastamento da empresa em geral, relevando somente os motivos ligados ao trabalhador e não os imputáveis ao empregador, sendo exemplo neste caso a mobilidade funcional, a mobilidade geográfica ou o *jus variandi*. A ausência de trabalhador significa a sua não presença na empresa e não a sua substituição. Se assim fosse estaríamos perante uma válvula de escape para o empregador recorrer à contratação a termo utilizando para isso os seus poderes de direcção.

Cairíamos, portanto, num cenário em que o empregador não estaria a suprir ocorrências de carácter temporário mas sim a criar situações de carácter permanente.

Por outro lado, seguindo os ensinamentos de Menezes Cordeiro, (que subscrevemos na íntegra), «trabalhador à procura de primeiro emprego é aquele que nunca tenha celebrado um contrato com ou sem termo»<sup>118</sup>. Este entendimento justifica-se para não originar uma situação de precarização extrema de uma larga margem de desempregados, em especial os jovens, não permitindo assim que trabalhadores que tenham permanecido em regime de contrato a termo uma grande parte da sua vida activa continuem a ser considerados, no âmbito da contratação a termo, trabalhadores à procura de primeiro emprego.

Pelos factos supramencionados, discordamos da noção que há muito nos é oferecida pelo STJ, que considera que trabalhador à procura de primeiro emprego, como aquele que nunca tenha sido contratado por tempo indeterminado<sup>119</sup>, bem como da interpretação feita por Susana Sousa Machado e alguma jurisprudência. Estes entendimentos, pelo contrário, fazem uma interpretação restritiva, valorizando factores como a idade, a inscrição no centro do emprego, bem como a duração de qualquer contrato anterior. Para estes autores, «considera-se [trabalhador à procura de primeiro emprego] aquele que nunca tenha prestado a sua actividade no quadro de uma relação de trabalho subordinado, cuja duração, seguida ou interpolada, não ultrapasse os seis meses»<sup>120</sup>.

Procurámos também concretizar uma aclaração da noção de desempregado de longa duração, que se pode definir como, na hipótese que avançamos, o trabalhador que se encontra desempregado e à procura de trabalho, há mais de 12 meses<sup>121</sup>.

Para além destas e outras questões relevantes, as quais foram alvo da nossa reflexão, o núcleo essencial do presente trabalho foi o estudo com maior pormenor dos capítulos da duração e renovação e cessação do contrato a termo por caducidade por verificação do termo e o respectivo direito do trabalhador à compensação.

No capítulo da duração e renovação reflectimos sobre duas questões de grande importância no quotidiano jus-laboral.

---

<sup>118</sup> CORDEIRO, António Menezes - *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1999, p. 630.

<sup>119</sup> Acórdãos do STJ processo n.º 98S325 de 26-04-1999, processo n.º 03S521 de 07-05-2003 e processo n.º 07S2622 de 24-10-2007, processo n.º 08S603 de 02-07-2008, TRP processo n.º 1463/11.4TTPNF.P1 de 11-07-2012, processo n.º 173/11.7TTGMR.P1 de 22-10-2012 e TRL processo n.º 2952/2007-4 de 06-06-2007, consultados em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), 03-05-2013.

<sup>120</sup> MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 184.

<sup>121</sup> Neste sentido RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 245, nota 100 e MACHADO, Susana Sousa - *Contrato de Trabalho a Termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 185.

A primeira visa apresentar uma proposta para a solução dos eventos em que o contrato de trabalho a termo certo é celebrado com base em requisitos de ordem objectiva, mencionados na *al. b)* n.º 4 do art.º 140 CT2009, isto é, se se admite a renovação, ou se o contrato prévio impede o recurso a tal motivo justificativo, impossibilitando a renovação do contrato.

Perante esta interrogação concluímos que quando se opera a renovação do contrato a termo, estando subjacentes os motivos justificativos mencionados na *al. b)* n.º 4 do art.º 140 CT2009, o contrato inicial não impede a sua renovação do contrato. Se assim não fosse estaríamos na presença de uma colisão com as *als. a) e b)* do n.º 1 do art.º 148 CT2009, segundo as quais se permite a renovação do contrato por 3 vezes ou com o limite máximo de 2 anos ou 18 meses.

Considerando-se o contrato renovado um único contrato, o trabalhador não perde a sua qualidade de trabalhador à procura de primeiro emprego ou de desempregado de longa duração. Concluimos, deste modo, que os contratos a termo certo celebrado com base nos motivos justificativos elencados na *al. b)* do n.º 4 do art.º 140 CT2009, poderão ser renovados em consonância com o estabelecido no n.º 1 do art.º 148 CT2009, desde que seja respeitado o número máximo de renovações, bem como o respectivo limite temporal <sup>122</sup>.

A segunda situação que gera alguma divergência na doutrina e jurisprudência, diz respeito ao modo como deverá ser concretizada a conjugação de 3 normas do Código do Trabalho, isto é, como conciliar a *al. a)* do n.º 4 do art.º 140, com a *al. b)* do n.º 1 do art.º 148 e com o n.º 3 do art.º 149, todos do CT2009. Sucedendo que é admitido ao empregador contratar um trabalhador, com o fundamento de abertura de um novo estabelecimento ou de lançamento de uma nova actividade, importa perceber se será possível a este contratar um trabalhador após decorrido algum lapso temporal desde a abertura do estabelecimento ou efectuar a renovação do contrato inicial invocando o mesmo motivo justificativo?

No que concerne à primeira parte da questão, esta foi alvo de análise pelo sistema judiciário, designadamente pelo TRE, o qual se pronunciou do seguinte modo: «[...] parece-nos que o aludido contrato já foi celebrado muito depois daquele período necessário para a consolidação e ajustamento dos recursos humanos mínimos para o funcionamento do estabelecimento», concluindo, destarte, no seu sumário que «[...] é de considerar inválido o termo aposto no contrato de trabalho celebrado entre as partes, cuja justificação foi o início de laboração no referido estabelecimento, uma vez que o contrato foi celebrado um pouco mais de seis meses depois do início dessa laboração...»<sup>123</sup>.

<sup>122</sup> Neste sentido AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 141.

<sup>123</sup> Acórdão do TRE, processo n.º 54/06-3, de 21-03-2006, consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), no dia 12/09/2013



Discordamos frontalmente, desta solução dada pelo TRE, pois o legislador ao permitir a celebração de contratos de trabalho a termo, com base no requisito material, (lançamento de uma nova actividade ou início de laboração de um estabelecimento), pretende incentivar a criação de novas actividades e a diminuição do desemprego. A duração máxima do contrato será então de 2 anos, contando a partir da verificação do facto justificativo e não da data de celebração do contrato. Não será lícito conferir ao poder judicial a tarefa de averiguar a viabilidade económica da empresa, pois essa tarefa está incumbida a empresário e só ele possui os elementos para aferir da inviabilidade económica da empresa<sup>124</sup>.

Na questão de saber se o contrato celebrado com base no motivo justificativo expresso na *al. a)* do n.º 4 do art.º 140 CT2009, pode ser ou não sujeito a renovação na base do mesmo motivo justificativo, pronunciou-se o STJ: «na verdade, o prazo de dois anos previsto no n.º 3 do artigo 139, refere-se à duração máxima do contrato de trabalho a termo certo e não ao limite temporal do motivo justificativo da contratação a termo, ou seja não vale, igualmente como limite legal do período de lançamento da nova actividade ou início de laboração do novo estabelecimento»<sup>125</sup>.

Não concordamos, de modo algum, com esta solução. O legislador pretendeu oferecer, ao empregador um “produto jurídico – laboral“ pelo período de 2 anos, conforme a *al. b)* do n.º 1 do 148 CT2009. Por conseguinte, podem ser celebrados e renovados contratos pelo período de dois anos após o lançamento da nova actividade ou do início da laboração. Decorre que o fundamento não se esgota com a abertura do estabelecimento. Se pensássemos de outro modo orientação defendida pelo STJ, um contrato celebrado nestas condições, não poderia ser alvo de renovação, em virtude do motivo justificativo se esgotar com o início da laboração.

Por último, a questão principal do nosso trabalho, é a de saber em que circunstâncias pode um trabalhador ter direito à compensação no caso de cessação do contrato de trabalho por caducidade por verificação do termo. Se estamos todos de acordo que o trabalhador tem direito à compensação quando a vontade de cessação partir do empregador, ao contrário, também concordamos que, se a declaração de cessação partir do trabalhador, este não tem direito à compensação. Tal, decorre directamente do n.º 2 do art.º 344 CT2009. É no caso dos contratos irrenováveis, celebrados ao abrigo do n.º 1 do art.º 149 CT2009, nos quais as partes inserem uma cláusula de não renovação, que a dúvida emerge: terá o trabalhador direito à

---

<sup>124</sup> Neste sentido GOMES, Maria Irene - *Jurisprudência e Requisitos Materiais do Contrato a Termo Certo – Alguns Comentários*, in *Prontuário do Direito do Trabalho 79-80-81*, Coimbra: Coimbra Editora, 2008, p. 165.

<sup>125</sup> Acórdão do STJ, ponto 2 do seu sumário, processo n.º 08S717 de 28-05-2008 consultado em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) no dia 12-09-2013.

compensação? Perante esta questão a doutrina divide-se. Diverso é o entendimento da jurisprudência, que defende que o trabalhador não tem direito à compensação.

Dentro deste panorama e sem qualquer influência de natureza política, social ou ideológica, analisando somente os dados normativos, bem como o espírito presente na lei, concluímos que o trabalhador terá direito à compensação nos contratos em que esteja inserida uma cláusula de não renovação, pelos motivos que enunciamos no ponto 6.1 e que expomos resumidamente.

Para analisarmos de forma coerente este problema temos que nos debruçar primeiramente na letra da lei. Observando o elemento gramatical do n.º 2 do art.º 344 CT2009 poderíamos ser levados a concluir que o trabalhador não tem direito à compensação. Em virtude de o contrato celebrado no âmbito do n.º 1 do art.º 149 CT2009 caducar automaticamente, não será necessária qualquer comunicação tanto por parte do empregador como do trabalhador. Contudo, o n.º 2 do art.º 344 CT2009, não pode ser lido isoladamente. Tem, pelo contrário, que ser lido em consonância com o n.º 1 do art.º 344 CT2009, prevendo este que a declaração de cessação do contrato possa ser emitida tanto pelo empregador como pelo trabalhador, nada mencionado em relação aos contratos irrenováveis.

Chegados a este ponto temos que recorrer ao elemento racional da norma para resolver a presente questão e concluirmos que o trabalhador tem direito à compensação. O elemento racional da norma é aquele que nos indica a finalidade da lei. Neste caso, advogamos que a *ratio legis* da compensação por caducidade do contrato a termo por verificação do seu termo é compensar o trabalhador pela precariedade contratual e tornar este regime de contratação mais oneroso para o empregador, desincentivando o recurso a tal figura. No mesmo sentido, afirma João Leal Amado «[t]eremos que apelar ao elemento racional para resolver a questão. E se levarmos em conta esse elemento, julga-se que a resposta deverá ser afirmativa»<sup>126</sup>.

Para além do atrás exposto recordamos que, na maioria das vezes, senão na sua totalidade, a inserção da cláusula de não renovação no contrato parte da iniciativa do empregador, impossibilitando a sua recusa por parte do trabalhador. A não subscrição desta cláusula, por parte do trabalhador, poderá ter como consequência a não celebração do contrato. É amplamente sabido que, no mundo laboral, não existe igualdade entre partes na negociação do contrato. O empregador está, salvo raras exceções, num plano superior relativamente ao trabalhador, devido ao seu poder económico.

Por isso, há muito anos atrás, emergiu o Direito do Trabalho para defender os trabalhadores desse poder económico e dos abusos cometidos por parte da entidade patronal, transformando-

---

<sup>126</sup> AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p.108.

se num direito proteccionista. Isso mesmo afirma Paulo Morgado de Carvalho «...o [ ...] Direito do Trabalho, que é um direito proteccionista, em virtude da patente desigualdade real das partes, e em que está constantemente em causa a dignidade da pessoa dos trabalhadores e os seus direitos fundamentais, como os direitos da cidadania»<sup>127</sup>.

Neste nosso modesto contributo para o debate que no mundo doutrinal e jurisprudencial urge continuar a fazer, propomos, não sem dúvidas, que se faça uma interpretação extensiva do n.º 2 do art.º 344 CT2009 se defendermos, como é o nosso caso, que existe uma lacuna na lei, e o legislador não expressou a sua ideia relativamente ao direito à compensação ou não por parte do trabalhador no caso dos contratos irrenováveis. Não sendo possível recorrer à analogia em virtude de a presente norma ser de natureza excepcional, concluímos que de acordo com o art.º 11 do CC, se deverá optar por uma interpretação extensiva daquela, visto existir um desencontro, como de resto oportunamente verificámos, entre o elemento lógico e o elemento gramatical. Propomos, destarte, que o intérprete deverá estender o elemento gramatical até que este coincida com o elemento lógico.

Outro aspecto a que nos reportámos liga-se directamente à precariedade e a instabilidade que demos conta no presente trabalho, situações que se encontram patentes no regime jurídico do contrato a termo certo. Disso mesmo demos conta do último desenvolvimento na fase final do nosso trabalho e início desta conclusão, por meio da referência à publicação da Lei 69/2013 de 30 de Agosto, que versa sobre os montantes da compensação por cessação do contrato por caducidade.

Deparamo-nos presentemente com mais um diploma que na nossa opinião agrava ainda mais a precariedade e a instabilidade laboral no âmbito do contrato a termo certo. Damos conta da aprovação da Lei 76/2013 de 07 de Novembro, que estabelece um novo regime de renovação extraordinária do contrato a termo certo. Este diploma aplica-se aos contratos que atinjam o limite máximo da sua duração estabelecidos no n.º 1 do art.º 148 CT2009 e na Lei 3/2012, de 10 de Janeiro, até dois anos após a entrada em vigor da supracitada lei, conforme enunciado no n.º 1 do art.º 2 da Lei 76/2013 de 07 de Novembro.

No contexto da presente lei, os contratos podem ser objecto de duas renovações extraordinárias, com a duração máxima de 12 meses, sendo que cada renovação não poderá ser inferior a um sexto da duração do contrato ou da sua duração efectiva, consonte a que for

---

<sup>127</sup> CARVALHO, Paulo Morgado - *Percurso pelo regime do contrato de trabalho, no Código do Trabalho*, in Sub Judice n.º 27 – Janeiro/Março, Coimbra: Almedina, 2004, p. 15.

inferior. O limite máximo de vigência do contrato objecto de renovação extraordinária é 31 de Dezembro de 2016<sup>128</sup>.

A sanção por violação do disposto na presente Lei, isto é, os contratos que excedam os limites supra mencionados é a conversão do contrato de termo certo em contrato por tempo indeterminado.

A Lei 76/2013 de 07 de Novembro foi precedida da Proposta de Lei n.º 168/XII do Governo da República, na qual o Governo na exposição dos motivos indica que, face à necessidade de se adoptarem medidas tendentes à manutenção dos postos de trabalho e de combate ao desemprego, pretende estabelecer mais um regime extraordinário de renovações no contrato a termo certo.

Na nossa opinião este regime de renovação extraordinária tende somente a aumentar a precariedade e a instabilidade laboral, deixando o contrato a termo certo de ser um contrato que vise a satisfação de necessidades temporárias passando, outrossim, a responder e garantir a satisfação de necessidades permanentes, pois o empregador dificilmente se auto-proporá a converter um contrato a termo para um sem termo, se lhe for permitido puder renovar o contrato a termo durante largos anos, mantendo-se na legalidade.

Como nota final e algo pessoal, não se assumindo este trabalho como uma solução total ou definitiva para os problemas expostos, esperamos que o mesmo possa ter contribuído para futuras discussões entre doutrina e a elaboração de ulteriores estudos. Este trabalho não só teve o objectivo de abrir caminho para a resolução de alguns problemas, mas também efectuar uma compilação de doutrina e jurisprudência, necessária que é para a reflexão destes temas no quadro da sociedade em geral e, do Direito do Trabalho, em particular.

---

<sup>128</sup> Art.º 2 da Lei 76/2013 de 07 de Novembro.

## **ABREVIATURAS ACRÓNIMOS UTILIZADOS**

CC	Código Civil
CRP	– Constituição da República Portuguesa
CT2003	– Código do Trabalho (versão 2003 – Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto)
CT2009	– Código do Trabalho (versão 2009 – Lei n.º 7/2009, 12 de Fevereiro)
LCCT	– Lei da Cessação do Contrato de Trabalho (Decreto – Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro)
STJ	– Supremo Tribunal de Justiça
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto

## ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

ABRANTES, José João - *Direito do Trabalho – Ensaios*, Edições Cosmos, 1995.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – 3ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

, *Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?* In *Questões Laborais* n.º 31, Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

*Compensação pela caducidade de contrato a prazo: a polémica questão do seu montante mínimo*», in *Prontuário de Direito do Trabalho* n.º 62, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2002.

CABO, Sérgio Gonçalves do - *O Novo Regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Prazo*, *Revista Jurídica*, Lisboa: AAFDL, 1995.

BAPTISTA, Albino Mendes - *Inovações do Código do Trabalho em Matéria do Contrato Resolutivo*, in *Estudos sobre o Código do Trabalho – 2ª Edição*, Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

CAMANHO, Paula Ponces, *Algumas Reflexões sobre o Regime Jurídico do Contrato a Termo*, in *Juris et de Jure*, nos Vinte anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Coimbra: Coimbra Editora, 1998.

, *Contrato a termo*, in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Janeiro – Junho 2012, Coimbra: Almedina, 2012.

*O Contrato de Trabalho a Termo*, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

CARVALHO, Paulo Morgado - *Percurso pelo regime do contrato de trabalho, no Código do Trabalho*, in *Sub Judice* n.º 27 – Janeiro/Março, Coimbra: Almedina, 2004.

CORREIA, António Damasceno, *Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial*, in *Questões Laborais* n.º 33, Coimbra: Coimbra Editora 2009.

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

CANOTILHO, José Joaquim GOMES E MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra: Coimbra Editora, Vol I (2007).

GOMES, Maria Irene, *Primeiras Reflexões sobre a Revisão do regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Termo pelo Novo Código do Trabalho*, in *Código do Trabalho – A Revisão de 2009*, Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

*Considerações sobre o regime jurídico do contrato a termo no Código do Trabalho*, in *Questões Laborais n.º 24*, Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

*Jurisprudência e Requisitos Materiais do Contrato a Termo Certo – Alguns Comentários* in *Prontuário do Direito do Trabalho 79-80-81*, Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria Penélope*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, vol. IV (2003).

*Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, Vol II (2007).

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Coimbra: Secção de Acção Social da Universidade de Coimbra, Vol. II (2004).

*Contrato a termo para lançamento de nova actividade*, in *Questões Laborais n.º 5*, Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

*Contrato de Trabalho a prazo: direito português e direito comunitário*, in *Questões Laborais n.º 27*, Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2012.

JUSTO, António Santos, *Introdução ao Estudo do Direito*, 5ª Edição, Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

MACHADO, João Baptista, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador - 19ª Reimpressão*, Coimbra: Almedina, 2011.

MACHADO, Susana Sousa, *Contrato a Termo: a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra: Coimbra Editora, 2012.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2010.

*Direito do Trabalho – 4ª Edição*, Coimbra: Almedina, 2007.

MARTINEZ, Pedro Romano in *AAVV - Código do Trabalho Anotado – 9ª Edição*, Almedina, 2013.

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Cascais: Principia, 2012.

, *Questões sobre o Contrato Temporário*, in *Revista de Direito Estudos Sociais, Coimbra: Almedina, 1999.*

, *Contrato de Trabalho a Termo Irrenovável e Compensação de Caducidade*, in *Prontuário do Direito do Trabalho, Setembro/Dezembro, Coimbra: Coimbra Editora, 2010.*

MOREIRA, António José - *Cessação do Contrato de Trabalho: Grandes Questões*, in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra: Almedina, 2002.*

QUINTAS, Paula, *A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores*, in *Questões Laborais n.º 24, Coimbra: Coimbra Editora, 2004.*

, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2010.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Coimbra: Almedina, 2012.

, *Contrato de Trabalho a Termo no Código de 2009*, in *Código do Trabalho A Revisão de 2009, Coimbra: Coimbra Editora, 2011.*

VICENTE, Joana Nunes, *A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): Em Torno da Simulação e de Fraude à Lei*, Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

, *O fenómeno da sucessão de contratos (a termo)*, in *Questões Laborais n.º 33, Coimbra: Coimbra Editora, 2009.*