



Sucessão de contratos de trabalho a termo – Estudo de Caso

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Neuza Casaleiro Pintual

Leiria, setembro de 2022



Sucessão de contratos de trabalho a termo – Estudo de caso

Mestrado em Solicitação de Empresa

Neuza Casaleiro Pintual

Relatório de estágio realizado sob a orientação da Professora Doutora Ana Lambelho, Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria, e estágio sob supervisão da Doutora Catarina Sardinha em articulação com a Doutora Luísa Freitas.

Leiria, setembro de 2022

Originalidade e Direitos de Autor

O presente relatório de estágio é original, elaborado unicamente para este fim, tendo sido devidamente citados todos os autores cujos estudos e publicações contribuíram para o elaborar.

Reproduções parciais deste documento serão autorizadas na condição de que seja mencionada a Autora e feita referência ao ciclo de estudos no âmbito do qual o mesmo foi realizado, a saber, Mestrado em Solicitadoria de Empresa, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, no ano letivo 2021/2022, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

Agradecimentos

À minha família, em especial aos meus pais e irmã, por sempre me apoiarem no meu percurso pessoal e profissional.

À professora Doutora Ana Lambelho, por toda a disponibilidade, apoio, conselhos e ensinamentos dados.

À Dra. Catarina Sardinha, pela receção, simpatia e disponibilidade.

À Dra. Luísa Freitas, pela orientação, disponibilidade e apoio dado.

Às Doutoras Paula e Carla Fonseca pelo apoio incondicional, amizade, disponibilidade e força para ultrapassar mais esta etapa da minha vida.

A todos os trabalhadores do Centro Local do Lis.

Ao António Neto pelo apoio incondicional.

À minha amiga Micaela pela amizade e apoio.

Resumo

O presente relatório de estágio, desenvolvido no âmbito do Mestrado em Solicitação de Empresa versa sobre a temática dos contratos sucessivos, partindo de dois casos reais colocados no serviço de atendimento presencial.

Iniciamos com a caracterização do local onde decorreu o estágio e faremos referência às tarefas desenvolvidas no seu decurso.

De seguida, apresentamos os casos em estudo, analisando-os tendo por base as matérias teóricas, fazendo de seguida referência à modalidade dos contratos a termo, por serem o substrato da contratação sucessiva.

Os casos práticos em estudo serão, ao longo da sua exposição, juridicamente fundamentados.

Será feita referência à Proposta de Lei n.º 15/XV, já discutida na Assembleia da República, no que aproveita ao nosso tema.

Por fim, atendendo a que o local em que o estágio profissional decorreu é parte integrante da administração pública, faremos uma breve referência à diferença legislativa no que respeita o tema, do setor privado para o setor público.

Palavras-chave: relatório, estágio, contratos a termo, contratos sucessivos.

Abstract

The present internship report, developed in the scope of the master's degree in Solicitadoria de Empresa focuses on successive contracts, based on a real case that came up during on-site service.

We will start by describing the institution where the internship underwent and referencing the tasks developed throughout it.

We start by presenting the study cases, analysing them within the theory, followed by the reference of contracts terms' modality as they are the basis of successive hiring.

Throughout the cases' presentation legal base will be provided.

We will reference the proposal of the law n.º 15/XV, discussed in Assembleia da República, in regards to our theme.

At last, given that the internship occurred within a public administration institute, we will make a brief reference to the legal differences on this topic between the private and public sector.

Keywords: internship, report, term contracts, successive contracts.

Índice

Originalidade e Direitos de Autor	iii
Agradecimentos.....	iv
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Lista de Figuras.....	ix
Lista de Siglas e Acrónimos	x
1. Introdução	1
2. Caracterização do Local do Estágio.....	4
3. Tarefas desenvolvidas no decurso do Estágio	6
4. Evolução legislativa da proibição de sucessão de contratos	8
5. Estudo de caso.....	13
5.1. Dos factos.....	13
5.2. Contratos a termo: breve enquadramento.....	14
5.2.1. Contrato a termo certo	16
5.2.2. Contrato a termo incerto	22
5.3. Sucessão de contrato de trabalho a termo.....	24
5.3.1. A regra	24
5.3.2. As exceções	29
5.4. Direitos devidos em virtude da caducidade do contrato	31
5.5. Resolução do caso	33
6. Proposta de alteração ao CT	35
7. Breve referência aos contratos de trabalho a termo na função pública.....	37
8. Conclusão	39

Bibliografia.....	41
Jurisprudência	43

Lista de Figuras

Figura 1 – Contratos de trabalho a termo.	16
Figura 2 – Contratos sucessivos.	24

Lista de Siglas e Acrónimos

ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
AR	Assembleia da República
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
Cfr.	Conferir
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CRCSPSS	Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
LCCT	Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovada pelo DL n.º 64 A/89, de 27 de fevereiro
LGTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
n.º/n.ºs	Número/números
p./pp.	Página/páginas
Proc.	Processo
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRP	Tribunal da Relação do Porto

1. Introdução

O contrato de trabalho a termo certo é uma modalidade de contrato de trabalho mais flexível do que a convencional (contrato de trabalho por tempo indeterminado ou sem termo), contudo importa ter presente que deve apesar da flexibilidade que lhe está associada, respeitar o princípio da segurança no emprego.

Assim, o presente trabalho vai incidir sobre o estudo da proibição de sucessão de contratos, prevista no artigo 143.º do CT, tratada no estágio profissional, decorrido na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Primeiramente será feita a caracterização do local onde decorreu o estágio que deu lugar ao presente relatório, decorrido entre 13 de setembro de 2021 e 31 de maio de 2022, presencialmente nos serviços da ACT de Leiria, designada por Centro Local do Lis, que tem como objetivo primordial disponibilizar serviços gratuitos, tanto aos trabalhadores como às entidades empregadoras, informando-os dos seus direitos e deveres, promovendo a melhoria das condições de trabalho no setor privado, tendo por base a legislação laboral, assumindo especial preocupação no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

Posteriormente será dado relevo às alterações legislativas em matéria de contratos sucessivos, mostrando-se a evolução registada, cada vez mais restritiva ao recurso a este tipo de relação laboral precária, vulnerável ao trabalhador.

De seguida, apresentamos dois estudos de caso, colocados no serviço de atendimento presencial, disponibilizado pela ACT, de modo a aplicar a teoria à prática, fundamentando juridicamente, tratando-se um deles de uma contratação sucessiva com trabalhador diferente e o outro de uma contratação sucessiva que respeita ao mesmo trabalhador. No decorrer da análise aos estudos de caso, serão postos em prática os conhecimentos adquiridos ao longo do estágio, bem assim, as pesquisas efetuadas e a bibliografia lida para a realização do presente relatório.

O contrato de trabalho a termo era uma forma comum de contratar trabalhadores¹, tendo vindo a diminuir desde 2015, embora continue níveis acima dos registados pela

¹ Veja-se a este respeito os dados constantes no seguinte documento: <https://www.aciab.pt/images/pdf/AGENDATRABALHODINGOEVALORIZACAOJOVENSMERCADOT>

União Europeia, havendo por isso grande preocupação por parte da União Europeia e dos Estados-membros, dado se tratar de um trabalho precário, pouco estável e que se traduz grande parte das vezes na violação do princípio da segurança no emprego. Neste sentido, será estudada a Diretiva 1999/70/CE, apenas no que respeita ao tema do nosso relatório.

O legislador para fazer face ao trabalho precário, implementou o artigo 143.º do CT de modo a tornar os trabalhadores efetivos, melhorando a sua estabilidade e protegendo-os no que tange à sua segurança no emprego, tal como estabelece o artigo 53.º da CRP. Além disso, salvaguardou que a regra fosse a contratação sem termo e não a contratação a termo e, ainda, restringiu o regime da cessação dos contratos de trabalho, proibindo os despedimentos sem justa causa, como refere o artigo 53.º da CRP.

De modo a diminuir o recurso ao contrato de trabalho a termo, incentivando a contratação sem termo (regra), o nosso ordenamento jurídico tem criado algumas normas que protegem o trabalhador, sendo elas, o artigo 143.º do CT (artigo fundamental na realização e elaboração do presente relatório) e ainda, à possível taxa paga à segurança social para os empregadores que recorrem em grande número às contratações a termo, constante no artigo 55.º-A CRCSS, que aguarda regulamentação para entrar em vigor, nos termos dos artigos 4.º e 6.º da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Em Portugal, tem-se verificado uma descida no recurso aos contratos de trabalho a termo², o que se traduz num índice positivo, dado conduzir a uma diminuição da precariedade laboral e, em simultâneo, a uma diminuição da instabilidade do trabalhador contratado a termo.

O contrato de trabalho a termo tem sido utilizado, na maior parte das vezes, desrespeitando o seu objetivo primordial – a satisfação de necessidades temporárias da empresa, tal como podemos verificar ao longo do trabalho com a análise de alguns acórdãos. Um dos fatores que mais leva à contratação a termo é a substituição de trabalhadores.

[RABALHO.pdf](#). Apesar da descida verificada, continuamos a ter níveis superiores aos registados pela União Europeia.

² Veja-se a este respeito os números detalhados de contratados a termo: <https://www.pordata.pt/Portugal/Trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+tipo+de+contrato+-844-6873>.

Para a realização do relatório fizemo-nos valer do recurso ao Código do Trabalho, norma essencial para o seu desenvolvimento, contando com a presença da CRP, da Diretiva 1999/70/CE, alguma jurisprudência dos Tribunais da Relação e do Supremo Tribunal de Justiça, a par da doutrina.

2. Caracterização do Local do Estágio

O presente relatório provém do estágio curricular no âmbito do Mestrado em Solicitadoria de Empresa, decorrido na Autoridade para as Condições de Trabalho, doravante designada por ACT, sita na Rua Egas Moniz, Bloco 4, com o código postal n.º 2410-100, Leiria.

O estágio teve a duração de 8 meses, tendo decorrido no período temporal de 13 de Setembro de 2021 a 31 de Maio de 2022, perfazendo um total de 1260 horas. O estágio foi supervisionado pela Doutora Catarina Sardinha, Diretora do serviço, em articulação com a Doutora Luísa Freitas, na qualidade de orientadora nomeada.

A ACT provém da Inspeção Geral do Trabalho e do Instituto para a Segurança, Higiene e Segurança no Trabalho, por forma a promover a melhoria das condições de trabalho em todo o território continental, dando apoio de forma gratuita a todos os trabalhadores e empregadores, partes numa relação de trabalho subordinado.

A ACT em Leiria, designada por Centro Local do Lis, onde foi efetuado o estágio, tem na sua área de jurisdição os seguintes concelhos: Leiria, Pombal, Marinha Grande, Porto de Mós, Batalha, Ansião, Alvaiázere, Figueiró dos Vinhos, Pedrógão Grande e Castanheira de Pêra.

Este organismo encontra-se dividido estruturalmente, da seguinte forma: Diretora do serviço (Dra. Catarina Sardinha); serviço inspetivo (Alexandra Almeida; Isabel Duarte; Fernando Gonçalves; José Gaspar; Rui Mónico; Sandra Graça; Sofia Oliveira; Sónia Relvas; Sónia...) que conta com o apoio de Raquel Luzio; técnicos superiores que dão seguimento aos processos contraordenacionais levantados pelos inspetores (Carla Fonseca; João Pedro Monteiro; Luísa Freitas; Paula Alves; Pedro Oliveira; Rita Cardoso) que contam com o apoio de Brigitte Pessoa e Sandra Faustino; no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho (Margarida Barosa); serviço informativo (fazem parte todos os inspetores, bem assim todos os técnicos superiores responsáveis pelos processos contraordenacionais; por fim, no apoio administrativo (Cláudia Conceição, Filipe Prior, Susana...).

Este organismo tem assim, como função primordial, esclarecer e apoiar tanto trabalhadores como empregadores (intervenientes envolvidos numa relação laboral), bem

como resolver possíveis irregularidades que possam suceder-se nas empresas, através do processo de intervenção inspetiva.

O estágio decorreu na sua totalidade presencialmente, o que permitiu ter uma melhor visão dos serviços e respetiva estrutura, assim como aprofundar conhecimentos das matérias tratadas.

Este serviço tem intervenção no âmbito das relações laborais, tendo à disposição dos trabalhadores e dos empregadores alguns meios, sendo eles:

- Informativo presencial;
- Informativo telefónico;
- Informativo escrito;
- Informativo por videoconferência (novo meio implementado no decorrer do estágio profissional).

A par disto, são feitas auditorias às empresas e inspeções (algumas com origem nas queixas/denúncias apresentadas pelos trabalhadores) que, quando detetem alguma irregularidade, dão origem à abertura de um processo contraordenacional. Também é feito o prosseguimento do processo relativo aos autos levantados pela autoridade policial na estrada.

3. Tarefas desenvolvidas no decurso do Estágio

No decurso do estágio profissional foram desenvolvidas inúmeras tarefas, as quais passo a descrever sucintamente.

Atendendo a que a maior parte do decurso do estágio decorreu no serviço de atendimento informativo presencial, onde são colocadas questões sobre os mais variados temas do âmbito laboral, verificou-se que as temáticas mais abordadas são a respeito dos acidentes de trabalho (alguns deles por falta de acionamento do seguro de acidentes de trabalho por parte da entidade empregadora) e direitos dos trabalhadores, como os relativos a férias, a faltas e a salários em atraso.

As trabalhadoras grávidas recorrem em grande número a este serviço, por serem muitas das vezes cessados os seus contratos, enquanto se encontram de licença. Na maioria das vezes, quando são cessados os seus contratos não é feita a comunicação (casos de não renovação do contrato) ou o pedido de parecer (casos de despedimento) à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), que tem carácter obrigatório.

Ainda no âmbito da cessação do contrato, surgiram questões relacionadas com procedimentos disciplinares, com a denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador; com a caducidade do contrato, sobretudo, quando operada pela entidade empregadora (com o intuito de evitar que o contrato se convertesse num contrato por tempo indeterminado) e, ainda, cessação do contrato por iniciativa do empregador, mormente, despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho.

A temática estudada, dos contratos sucessivos, também aparece recorrentemente, embora os trabalhadores não tenham consciência de que a situação em que estão envolvidos se enquadra no âmbito do artigo 143.º do CT e de que podem propor ação em tribunal para lhes ser reconhecido um vínculo indeterminado, convertendo-se os contratos a termo celebrados em contratos por tempo indeterminado ou sem termo. Isto sucede sobretudo nas empresas de trabalho temporário.

Também nos processos contraordenacionais, que foram analisados, surgem acidentes de trabalho, alguns dos quais resultam na morte do próprio trabalhador; muitos deles dizem respeito a férias dos trabalhadores, em que se impede o gozo das férias que constitui um

direito destes; atraso no pagamento das retribuições dos trabalhadores; impedimento do gozo de feriados, com falta de pagamento adicional constante no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quando aplicável ao setor de atividade.

Outra das competências da ACT passa pela resposta aos pedidos de pareceres escritos efetuados pelos trabalhadores e pelas entidades empregadoras, tarefa por nós desenvolvida. As matérias mais abordadas são relativas a faltas, em que o trabalhador questiona se uma determinada falta determina ou não a perda de retribuição; férias, sendo questionados quantos dias têm direito num ano civil, se podem abdicar de alguns dias de férias e como se procede à sua marcação.

No atinente à denúncia do contrato pretendem saber o prazo de aviso-prévio que deve ser respeitado e qual a consequência do seu desrespeito. Relativamente à cessação do contrato por iniciativa do empregador, procuram determinar os seus direitos decorrentes de tal cessação - compensação, férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e formação profissional. Acrescente-se as questões colocadas em virtude de perceber qual o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, isto é, Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) aplicável ao setor de atividade em que se encontrava a laborar o trabalhador³, que define regras específicas para um determinado setor de atividade.

Aqui chegados, passaremos à análise do tema dos contratos sucessivos, que como já descrito, foi um dos temas tratados no estágio, no serviço de atendimento presencial, onde serão tratados dois casos práticos, um deles trata-se de uma sucessão de contratos em que estão em causa trabalhadores diferentes e, no outro trata-se de uma sucessão de contratos que aproveita ao mesmo trabalhador.

³ A resposta era dada tendo por base uma pesquisa efetuada na DGERT ou através do contribuinte da empresa, que nos dava acesso à base de dados da Segurança Social para consultar o Relatório Único.

4. Evolução legislativa da proibição de sucessão de contratos

O contrato a termo pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, devendo durar o tempo correspondente à satisfação dessas mesmas necessidades - artigo 140.º, n.º 1 do CT, ou ao invés, ser celebrado para fazer face a necessidades permanentes da empresa que não justifiquem, pela sua natureza, a celebração de contrato por tempo indeterminado – artigo 140.º, n.º 4 do CT, estando, a par disso, sujeito a limites máximos de duração, bem como renovações.

Considera-se sucessão de contratos a “cessação de um contrato a termo seguida da recontratação a termo, daquele ou de outro trabalhador, para o mesmo posto de trabalho” (Maria Machado, p. 285)⁴.

A temática da sucessão de contratos antecede da vigência do DL n.º 781/76, de 28 de outubro, mais concretamente do seu artigo 3.º, n.º 2, que dispunha que “a estipulação do prazo será nula se tiver por fim ilidir as disposições que regulam o contrato sem prazo” (isto é, o contrato sem termo). O ónus da prova cabia ao trabalhador, uma vez que este devia demonstrar que a celebração do contrato servia para face a uma necessidade permanente da empresa.

A proibição da celebração sucessiva de contratos a termo teve origem na LCCT, estabelecendo esta que “a cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de doze meses impede nova admissão, a termo, certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses” (artigo 46.º, n.º 4 do DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro).

Como se verifica a disposição era aplicável tanto aos contratos de trabalho a termo celebrados com o mesmo trabalhador, como celebrados com trabalhadores diferentes. A consequência do não cumprimento desta norma constituía uma contraordenação grave, nos termos do artigo 60.º, n.º 1, alínea a) do DL n.º 64/89, de 27 de fevereiro.

⁴ A sucessão de contratos é também designada por “espiral de contratação a termo”, aproveitando a proibição, tanto à mesma empresa, como a empresas do mesmo grupo.

Por forma a reforçar a proibição da utilização abusiva destes contratos, a Lei n.º 18/2001, veio alterar a redação dada pelo DL n.º 64/89, de 27 de fevereiro, delimitando o prazo de 6 meses de impedimento, de contratar trabalhadores a termo, para o mesmo posto de trabalho.

Em 2001 foi aditado o artigo 41.º-A na LCCT, pela Lei n.º 18/2001, que estabelecia que “a celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo”.

Para isto era necessário que o contrato fosse celebrado pelas mesmas partes, pois tratando-se trabalhadores diferentes já era possível contratar sucessivamente a termo. Ademais, era ainda necessário estar em causa o exercício das mesmas funções ou a satisfação das mesmas necessidades.

Tal como já foi referido, sempre que se recorresse à celebração de um contrato de trabalho a termo, ao invés de um contrato de trabalho sem termo, por forma a afastar todas as suas prerrogativas⁵, a aposição do termo era considerada nula, implicando a conversão do contrato para um contrato de trabalho sem termo (artigo 41.º, n.º 3 da LCCT)⁶.

Nestas situações o ónus da prova cabe ao trabalhador que tem de demonstrar o intuito fraudulento do empregador na celebração de tal contrato.

Posteriormente, é aprovada a Diretiva 1999/70/CE, que considera como regra a contratação de trabalhadores por tempo indeterminado, de modo a dar cumprimento ao princípio da segurança no emprego. Além disto, possibilita ao trabalhador uma melhor qualidade de vida, que se reflete num melhor desempenho do trabalhador, traduzindo-se, por conseguinte, no sucesso da empresa. A Diretiva dá especial relevância à temática da proibição de contratos sucessivos com o fito de evitar a espiral de contratos a termo, isto é, impossibilitando as renovações sucessivas, desses mesmos contratos, sem restrições. Assim, o artigo 5.º do Acordo-quadro estabelece a base desta proibição, passando a

⁵ Como refere, e bem António Monteiro Fernandes (p. 25), a propósito do recurso aos contratos de trabalho a termo para fazer face a necessidades permanentes da empresa, “a pontaria falha muitas vezes, porque o alvo sabe mexer-se de muitas maneiras”.

⁶ A redação atual, prevista no artigo 147.º, n.º 1, alínea a) do CT decide em consonância.

responsabilidade a cada Estado-membro de definir melhor, de acordo com as suas políticas e ideologias/com o regime instituído no seu ordenamento jurídico, como dar cumprimento.

Neste sentido, os Estados-membros devem definir em que condições os contratos se consideram sucessivos e celebrados sem termo (artigo 5.º, n.º 2 do Acordo-quadro), quando se justifica a renovação de tais contratos e qual limite máximo de renovações (artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) e c) do Acordo-quadro) e a duração máxima admitida para tais contratos (artigo 5.º, n.º 1, alínea b) do Acordo-quadro).

A autora Maria João Machado (p. 286) considera que a Diretiva não teve grande influência no direito português, uma vez que já dispúnhamos de normas para combater os excessos da contratação a termo.

Até à entrada em vigor do CT2003, a norma apenas se aplicava quando o contrato de trabalho celebrado anteriormente tivesse uma duração superior a 12 meses, quando o contrato tivesse uma duração inferior a 12 meses, não havia qualquer restrição relativamente à admissão de trabalhador, para o mesmo posto de trabalho (artigo 46.º, n.º 4 da LCCT).

O artigo 132.º do CT2003⁷ dificultou ao empregador as possíveis manobras de contornar o regime do contrato a termo (impedimento legal), face às anteriores redações dos artigos 41.º-A e 46.º, n.º 4 da LCCT, deixando de se fazer referência à contratação sucessiva ou intervalada, passando a fazer-se referência à ocupação do mesmo posto de trabalho, prevendo o n.º 1 que “a cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações”.

Como podemos verificar, o regime previsto na LCCT foi substancialmente modificado pelo CT2003, pois segundo Alice Pereira de Campos (p. 142) “o legislador deixou de se referir à contratação sucessiva ou intervalada e passou a referir-se à ocupação do mesmo posto de trabalho, tal como quando se referia à admissão de outros trabalhadores”, considerando Júlio Gomes (p. 600) “uma significativa regressão em matéria de proteção do trabalhador contratado a termo contra o principal perigo que o legislador comunitário identificou nesta matéria, o risco da espiral da contratação a termo”.

⁷ Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Verifica-se assim, que da passagem da norma prevista na LCCT para o CT2003, quando se pretenda contratar novo trabalhador, deixou de se ter em conta a duração do contrato anterior, no atinente ao período de 6 meses que tinha de decorrer quando o contrato tivesse duração superior a 12 meses, passando a relevar o hiato temporal de 1/3 da duração do contrato anteriormente celebrado.

De acordo com o artigo 132.º do CT2003, a consequência da violação do preceito é diferente consoante estejamos perante o mesmo trabalhador ou outro trabalhador. Tratando-se do mesmo trabalhador, isto é, sendo o contrato celebrado entre as mesmas partes, o contrato converte-se em contrato sem termo (artigo 132.º, n.º 3 do CT2003). Por seu turno, tratando-se de contrato a termo para admissão de outro trabalhador, há lugar ao pagamento de uma coima, por estarmos perante uma contraordenação grave (artigos 132.º, n.º 1 e 655.º, n.º 2 do CT2003). Isto devia-se, segundo Alice Pereira de Campos (p. 143) “a uma tentativa de o legislador evitar o recurso excessivo e sistemático à contratação a termo”.

Atualmente, o artigo 143.º do CT é a norma referente à sucessão de contratos a termo, estabelecendo o n.º 1 que “a cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações”.

Esta norma para além de abranger a proibição de contratar trabalhador a termo para o mesmo posto de trabalho, limita ainda a celebração de contratos de trabalho temporário⁸ ou de prestação de serviços para o mesmo objeto.

Enquadram-se ainda no âmbito do artigo 143.º do CT, a contratação sucessiva de trabalhadores a termo por entidades empregadoras distintas, isto é, pode considerar-se contratação sucessiva ainda que o contrato anterior tenha sido celebrado por outra entidade empregadora, pois o artigo refere “com o mesmo empregador ou sociedade que com este

⁸ Deve atender-se ao seu limite de duração máxima fixado no artigo 179.º, n.º 1 do CT.

se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns”.

A atual redação do CT, face à redação dada pela LCCT e pelo CT2003, aproveita tanto ao mesmo trabalhador, como a trabalhador diferente, de modo a limitar o recurso a este tipo de contrato pelo empregador, e ainda possíveis manobras/contornos do empregador, com o fito de não efetivar os trabalhadores.

5. Estudo de caso

5.1. Dos factos

Os casos infra descritos desenrolam-se tendo por base a temática dos contratos de trabalho a termo certo, que sendo utilizados sucessivamente, por forma a afastar o regime dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, dá azo à “espiral de contratação a termo”. Neste sentido, tomemos por base as seguintes situações decorridas no estágio profissional, no serviço de atendimento presencial:

Caso Prático 1:

A trabalhadora Ana (nome fictício) foi contratada com contrato de trabalho a termo certo, pelo período de 6 meses, com início a 01/07/2020 até 31/12/2020. O contrato foi renovado uma vez por igual período, tendo durado até 30/06/2021.

O contrato de trabalho a termo destinava-se, como refere o artigo 140.º, n.º 1 do CT, a fazer face à satisfação de necessidades temporárias que ocorram na empresa, pelo período necessário à satisfação dessas mesmas necessidades.

A 21/06/2021 foi comunicada a intenção por parte do empregador em fazer caducar o contrato de trabalho, com efeitos a 30/06/2021.

Este empregador, segundo indicações da trabalhadora veio a contratar a 15/07/2021 outro trabalhador para o mesmo posto de trabalho, para as mesmas funções que desempenhava.

Caso Prático 2:

A 01/08/2019, foi celebrado contrato de trabalho a termo certo, para as funções de assistente operacional, enquanto tripulante de ambulância, com término a 30/06/2020, invocando como fundamento a satisfação de necessidades temporárias da entidade empregadora.

Posteriormente, o trabalhador foi novamente contratado a termo certo, para as mesmas funções, com início a 01/07/2020 e término a 30/06/2021.

No final deste segundo contrato celebrado, o trabalhador celebra novamente contrato a termo certo, com início a 01/07/2021 a 30/06/2022.

Após a caducidade de cada um destes contratos, por parte do empregador, foram pagos os valores devidos por tal caducidade.

O fundamento invocado em ambos os contratos foi sempre o mesmo.

5.2. Contratos a termo: breve enquadramento

A lei determina a exigência de forma escrita para os contratos celebrados a termo (artigo 141.º, n.º 1 do CT), há exceção dos contratos de muito curta duração, que não exigem a forma escrita (artigo 142.º, n.º 1 do CT). A inobservância de forma tem como consequência a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato sem termo, segundo o artigo 147.º, n.º 1, alínea c) do CT.

Tanto no caso prático 1, como no caso prático 2, foi celebrado entre o trabalhador e o empregador um contrato de trabalho escrito, respeitando a forma prevista na lei.

Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho (p. 279) “as exigências de forma têm, no contrato a termo, um valor *ad substantiam*, mas a sua falta reverte contra o empregador, através da solução da conversão do contrato de trabalho por tempo indeterminado”.

A omissão ou insuficiência das referências ao termo e ao motivo justificativo, isto é, falta de menção expressa aos factos que levaram à sua celebração, quando não haja nexo de causalidade entre a justificação invocada e o termo estipulado, têm como consequência a conversão do contrato em contrato sem termo (artigo 147.º, n.º 1, alínea c), *in fine*).

A admissibilidade traduz-se no “acordo das partes quanto aos pressupostos da cessação do contrato” (Machado M. J., 2014, p. 179).

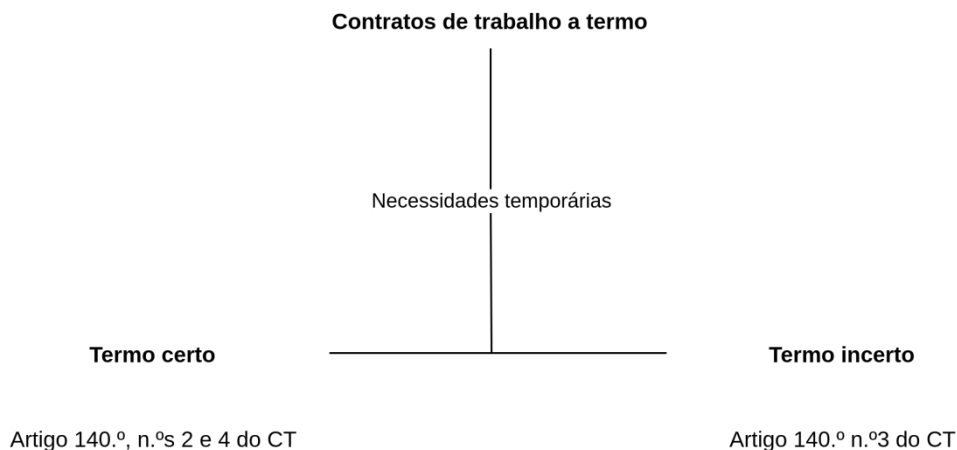
Em regra, o contrato de trabalho é celebrado “para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade” (artigo 140.º, n.º 1 do CT).

Assim, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, quando se preveja algum dos pressupostos elencados no artigo 140.º, n.º 1 do CT e, a necessidade temporária do empregador corresponda e justifique ao período pelo qual é celebrado o contrato. O legislador definiu um elenco de necessidades temporárias nesse mesmo artigo (artigo 140.º, n.ºs 2 e 4 do CT).

Segundo Júlio Gomes (p. 599) deve verificar-se um nexo de causalidade entre o período temporal nele definido e a necessidade temporária para a qual é contratado o trabalhador, “não devendo ser contratado por período superior à duração da necessidade que se pretende suprir”.

Estando em causa, no caso prático 1, um contrato de trabalho fundamentado na satisfação de necessidades temporárias parece-nos ser insuficiente, pois devia ser feita referência expressa aos factos que levaram à satisfação dessa mesma necessidade temporária, justificando-se o tempo de duração do contrato, relativamente à duração da necessidade.

No que respeita ao caso prático 2, e em consonância com o caso prático 1, indicar como fundamento a satisfação de necessidades temporárias é insuficiente para aferir a relação entre o termo constante no contrato e a duração de tal necessidade. Deve fazer-se referência os factos que levaram à satisfação de tal necessidade.



Fonte: Elaboração própria.

Figura 1 - Contratos de trabalho a termo

5.2.1. Contrato a termo certo

O contrato a termo certo é um contrato de trabalho limitado no tempo, sabendo-se aquando da sua celebração o seu início e termo (condição para a sua validade).

Como se verifica descrito no caso prático 1, o contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora e a entidade empregadora teve início a 01/07/2020 e termo a 31/12/2020 (tendo sido renovado, durando até 30/06/2021).

Ao invés, no caso prático 2, foram celebrados três contratos a termo ininterruptos, entre o trabalhador e a entidade empregadora, o primeiro com início a 01/08/2019 e termo a 30/06/2020, o segundo com início a 01/07/2020 e termo a 30/06/2021, e por fim, o terceiro, com início a 01/07/2021 e termo a 30/06/2022.

5.2.1.1. Limite máximo e mínimo de duração

O contrato a termo certo não pode exceder o limite máximo de duração de 2 anos⁹, previsto no artigo 148.º, n.º 1 do CT.

⁹ Atente-se que a redação foi alterada pela Lei n.º 93/2019, que entrou em vigor a 01/10/2019. Anteriormente o contrato de trabalho a termo podia ter os seguintes limites máximos de duração: 18 meses,

Para além de limites máximos, este tipo de contrato está também sujeito a limites mínimos, constantes no artigo 148.º, n.º 2 do CT. Assim, o contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado por período inferior a 6 meses, nas situações elencadas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º do CT.

O artigo 148.º, n.º 3 do CT prevê que aquando da celebração de um contrato de trabalho a termo, em que não esteja em causa nenhuma das situações elencadas no n.º 2 do mesmo artigo, este se considere celebrado pelo prazo de 6 meses¹⁰.

O contrato prático 1 de que tratamos tem a duração de 6 meses, tendo sido renovado por igual período, como veremos no ponto seguinte, não tendo atingido a duração máxima de 2 anos, prevista no artigo 148.º, n.º 1 do CT.

Por seu turno, o primeiro contrato celebrado no caso prático 2 foi celebrado inicialmente pelo período de 11 meses, o segundo pelo período de 12 meses e, por fim, o terceiro igualmente pelo período de 12 meses (atente-se que a celebração de novos contratos é diferente da renovação do contrato, pois entre a celebração de cada um dos contratos foi paga a devida compensação a título de caducidade).

5.2.1.2. Renovações

Este tipo de contrato está ainda sujeito a um limite máximo de renovações, podendo apenas ser renovado até 3 vezes, havendo uma particularidade atualmente, com a redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, de que a duração total das renovações não pode exceder a duração do período inicial do contrato¹¹ (artigo 149.º, n.º 4 do CT).

tratando-se de trabalhador à procura de primeiro emprego; 2 anos, nas situações elencadas no artigo 140.º, n.º 4 do CT; 3 anos nos demais casos.

¹⁰ O Código do Trabalho não estabeleceu nenhuma sanção para os casos em que o contrato de trabalho for celebrado por prazo inferior a 6 meses. Segundo Júlio Gomes (p. 606), é excessivo converter o contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo, dado haver fundamento válido que justifique a sua celebração. Deste modo, entende haver duas soluções possíveis, sendo elas: Considerar que o contrato dura pelo tempo que durar a tarefa ou serviço que levou à sua celebração ou, ao invés, este se considere celebrado pelo prazo de 6 meses, por analogia ao n.º 3 do artigo 148.º do CT.

¹¹ Pode suceder que o contrato de trabalho celebrado a termo certo não chegue a atingir o limite das três renovações, pois caso seja celebrado pelo período de 6 meses, apenas pode ser renovado uma única vez, dado a partir daí a duração total das renovações exceder a duração inicial do contrato. Apenas é possível um contrato de trabalho celebrado a termo com a duração de 6 meses atingir o limite das três renovações, se estas não forem automáticas, isto é, por igual período, e cada uma delas tiver a duração de 2 meses (o que perfaz a duração do contrato inicial celebrado pelo período de 6 meses).

Todavia, as partes podem acordar, nos termos do artigo 149.º, n.º 1 do CT, que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovações.

Neste âmbito, a doutrina e a jurisprudência têm opiniões distintas¹². Há quem entenda, como é o caso de Júlio Gomes (p. 923) não ser necessário fazer a comunicação e dar cumprimento ao aviso-prévio, uma vez que o trabalhador já está informado previamente da não renovação. Todavia, Maria do Rosário Palma Ramalho (pp. 292-294) entende ser necessário cumprir o aviso prévio para poder operar a caducidade.

Somos de considerar, em consonância com Júlio Gomes, com a não necessidade de comunicação e respetivo cumprimento do aviso-prévio, pois entendemos não haver necessidade de repetir a declaração já conhecida pela parte contrária, da vontade em não renovar o contrato de trabalho.

Na falta de disposição expressa das partes em não renovar o contrato, este renova-se automaticamente por igual período, quando atinja o termo estipulado (artigo 149.º, n.º 2 do CT). Ou seja, a caducidade não é automática e, as partes podem renovar o contrato por período diferente do inicialmente estipulado, desde que se mantenha o motivo justificativo (artigo 149.º, n.º 3 do CT).

No caso prático 1, o contrato foi celebrado inicialmente por 6 meses, tendo sido renovado por igual período, dando-se a sua renovação automática, como prevê o artigo 149.º, n.º 2 do CT.

No atinente ao limite de renovações, o contrato podia ser renovado uma única vez, sob pena de atingir o limite máximo de renovações, estabelecido no artigo 149.º, n.º 4 do CT. Assim, sendo a duração estabelecida no contrato de 6 meses e renovável por igual período, este contrato não era passível de ser posteriormente renovado, sob pena se ultrapassar o período inicial do contrato celebrado.

Pretende-se assim, segundo António Monteiro Fernandes (pp. 21-22) «afastar a visão tradicional das renovações rotineiras, levadas até ao limite legal, que traduzem, em muitos casos, a “normalidade” das relações de trabalho (...)».

¹² Cfr. Pedro Furtado Martins, “*Cessação do Contrato de Trabalho*”, 2012, p. 46, nota de rodapé 10 e 11.

5.2.1.3. Fundamentos

Para podermos recorrer à modalidade de contrato de trabalho a termo certo é necessário fundamentarmos objetivamente a sua celebração.

Tal como já foi referido, segundo o n.º 1 do artigo 140.º do CT, o contrato de trabalho a termo “só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”.

Para além das situações elencadas no n.º 1 do artigo 140.º do CT, são ainda admissíveis de contratação a termo, a título exemplificativo, as situações descritas no n.º 2 do mesmo artigo, sendo elas:

- Substituição de trabalhador;
- Atividade sazonal ou cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades;

No âmbito desta norma, é de especial relevo, qual a intenção do legislador ao mencionar “atividades sazonais”, entendendo-se ser “aquela cujo ciclo de produção é determinado pelas estações do ano, pelos ritmos da vida coletiva, mas também aquelas outras que apresentam ciclos irregulares em relação com a natureza do mercado” (Machado M. J., 2014, p. 226), considerando-se enquadrar-se nestas atividades, as que têm uma “natureza cíclica, previsível e regular”. São exemplos disto, as atividades que têm maior relevo em determinadas estações do ano, bem como aquelas que apresentam maior volume de negócios em determinadas épocas do ano.

- Acréscimo excecional de atividade da empresa e execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

Abílio Neto (p. 884) entende por acréscimo excecional “a produção de um bem ou a prestação de um serviço que só por razões acidentais e sem carácter de continuidade caíram no âmbito da atividade da empresa”. Diz-se excecional por o aumento não ser previsível pelo empregador, por fugir à dinâmica habitual da empresa.

Nesta sede, Menezes Cordeiro (p. 629) caracteriza a “tarefa ocasional” «como uma “flutuação qualitativa” da atividade da empresa, não correspondente às suas atribuições normais ou regulares, ao passo que o serviço precisamente definido e não duradouro “implica antes uma tônica na transitoriedade – independentemente, pois, do seu conteúdo material – devendo ser definido com precisão; assim, são ocasionais as tarefas que

normalmente não tenham lugar em certa empresa e não duradouras aquelas que se possam dar por concluídas em razoável lapso de tempo”» (Machado M. J., 2014, p. 227).

Fazem parte do leque de exemplos de “tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro”, “o trabalho de informatização de uma determinada secção de uma empresa, a decoração ou redecação de um estabelecimento, a realização de uma auditoria, uma ação de formação de trabalhadores, a transferência de um estabelecimento ou o desmantelamento de um edifício” (Machado M. J., 2014, p. 227).

- Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

A satisfação de necessidades temporárias não é o único fundamento passível de contratar trabalhadores a termo.

Assim, além das situações já mencionadas, admite-se ainda contratar trabalhador a termo nas seguintes situações, elencadas no n.º 4 do artigo 140.º do CT, em que se permite ao empregador limitar a duração do vínculo laboral, ainda que se trate de uma necessidade permanente da empresa:

- Quando estejamos perante o lançamento de nova atividade¹³ de duração incerta (alínea a), 1ª parte);
- Quando estejamos perante o início de laboração de uma empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores (a redação anterior referia 750 trabalhadores) – alínea a), 2ª parte.

Nestas situações, foi estabelecido um limite temporal, podendo apenas ser celebrado contrato de trabalho a termo “nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos”¹⁴ (artigo 140.º, n.º 4, alínea a) do CT).

¹³ Segundo António Monteiro Fernandes (p. 18) «o “lançamento” de uma atividade não se confunde com o começo do seu exercício efetivo – consta de uma série de ações de planeamento, aquisições, recrutamento de pessoal, organização de serviços, arranjo de instalações, que se desenvolve a partir de uma decisão inicial: justamente, a de lançar a atividade».

¹⁴ Importa clarificar a partir de que momento se começa a contar o período de dois anos, pronunciando-se o STJ, no acórdão datado de 14/03/2007, proc. n.º 06S3410, dever considerar-se “lançada a atividade a partir do momento em que se iniciam as operações diretamente dirigidas à produção do bem ou serviço,

Quando o legislador refere nova atividade, segundo Júlio Gomes (p. 597), tem em vista proteger o empregador quanto ao risco daí decorrente. Compreendendo-se assim que sempre que exista um risco acrescido para o empregador, ainda que a atividade seja a mesma, ser admissível a contratação de trabalhador a termo.

. Quanto à alteração da redação, Alice Pereira de Campos (p. 87) entende estar em causa uma discriminação das grandes empresas, pois o risco decorrente do lançamento de um estabelecimento ou de uma nova atividade está ínsito tanto numa empresa de grande dimensão como numa empresa de pequena dimensão.

- Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração¹⁵

Esta possibilidade de contratar trabalhador a termo traduz-se num benefício para ambas as partes da relação laboral, trabalhador e empregador, pois os contratos celebrados a termo são mais aliciantes para os empregadores e, aliado a isto, ajudam estes trabalhadores a terem um vínculo laboral.

Contudo, João Leal Amado (p. 109) considera que a relação laboral, ainda que precária, prevalece à situação de desemprego, daí a correr-se o risco de mercantilizar a relação laboral, ao corromper os seus princípios estruturantes.

Alguns dos fundamentos admissíveis para contratar trabalhador a termo, são também admissíveis para celebrar contratos de trabalho a termo incerto, como veremos de seguida (artigo 140.º, n.º 3 do CT). Alice Pereira de Campos (p. 99) considera que “esta ampliação foi feliz porquanto nestas situações nem sempre é possível para o empregador antecipar o momento certo da verificação do termo”.

excluindo-se as fases de preparação das condições de decisão (...) e de preparação das condições de produção”.

¹⁵ Quanto ao atinente ao conceito de desempregados de longa duração, devemos atender à alínea a) do artigo 4.º da Portaria n.º 985/2009 que refere desempregado de longa duração quem se encontre inscrito nos centros de emprego há mais de nove meses, ou menos, caso se encontre inscrito em situação de desemprego involuntário (de acordo com os artigos 9.º e 10.º do DL n.º 220/2006, de 3 de Novembro).

5.2.2. Contrato a termo incerto

No contrato de trabalho a termo incerto, as partes sabem aquando da celebração que este terá um fim, contudo este fim não é previsível aquando da celebração do mesmo. Deste modo, nos termos do artigo 345.º do CT, este tipo de contrato dura até que se preveja a ocorrência do seu termo, não sendo suscetível de renovações.

5.2.2.1. Limite máximo de duração

O contrato de trabalho a termo incerto tem a duração máxima de 4 anos, prevista no artigo 148.º, n.º 5 do CT.

Maria Machado (p. 277) considera o estabelecimento do limite máximo de duração do contrato a termo incerto se traduziu numa vantagem para o trabalhador, de modo a diminuir a sua situação de precaridade laboral. Por seu turno, Alice Pereira de Campos (p. 107) discorda do limite de duração máxima dos contratos de trabalho a termo incerto, tal como discorda do limite de duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo, pois considera que a empresa pode ter uma necessidade temporária que dure mais de 4 anos, como é o exemplo disso a execução de uma obra ou projeto de grande dimensão. A autora considera que mantendo-se a necessidade temporária além dos 4 anos, este contrato devia permanecer válido.

Como referido, nos contratos a termo incerto não há expectativa do trabalhador quanto ao seu fim, uma vez que a sua duração não é previsível aquando da sua celebração, caducando este quando deixarem de se verificar os fundamentos que levaram à sua celebração.

Excedido o limite máximo de duração do contrato de trabalho, este converte-se em contrato de trabalho sem termo, tal como prevê o artigo 147.º, n.º 2, alínea b) do CT e, ainda, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador (artigo 345.º, n.º 1 do CT) ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo (artigo 147.º, n.º 1, alínea c) do CT).

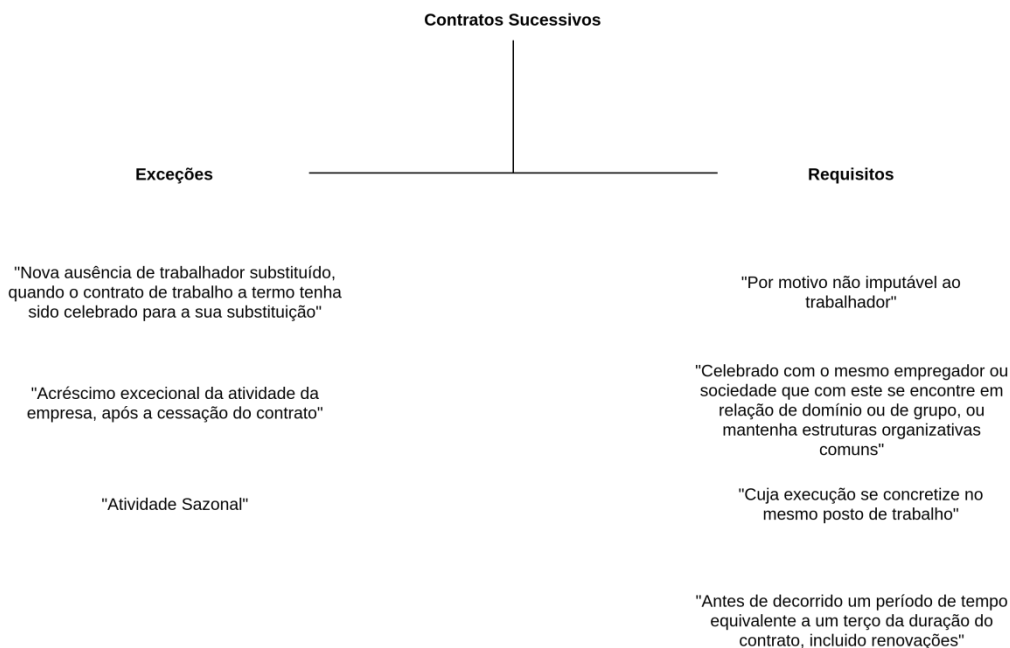
5.2.2.2. Fundamentos

No atinente aos contratos de trabalho a termo incerto, a lei previu um elenco taxativo, dando apenas azo ao recurso a este tipo de contrato quando esteja em causa a satisfação de necessidades temporárias e apenas pelo período temporal correspondente a essa mesma necessidade temporária.

Assim, são fundamentos passíveis de contratar trabalhador por termo incerto, segundo o n.º 3 do artigo 140.º do CT:

- Substituição de trabalhador (artigo 140.º, n.º 2, alíneas a) a c) do CT);
- Atividade sazonal ou cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades (artigo 140.º, n.º 2, alínea e) do CT);
- Acréscimo excecional de atividade da empresa e execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro (artigo 140.º, n.º 2, alíneas f) e g) do CT).
- Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária (artigo 140.º, n.º 2, alínea h).

5.3. Sucessão de contrato de trabalho a termo



Fonte: Elaboração própria.

Figura 2 - Contratos sucessivos

5.3.1. A regra

Retomando os casos já descritos, depois de um breve enquadramento aos contratos de trabalho a termo, que são a base dos contratos sucessivos, vejamos:

A respeito do caso prático 1, o empregador, segundo indicações da trabalhadora Ana (nome fictício), veio a contratar a 15/07/2021 outro trabalhador para o mesmo posto de trabalho, para as mesmas funções que desempenhava.

Já no caso prático 2, o empregador celebrou com o trabalhador três contratos ininterruptos, o primeiro com início a 01/08/2019 e termo a 30/06/2020, o segundo com início a 01/07/2020 e termo a 30/06/2021 e, por fim, o terceiro com início a 01/07/2021 e termo a 30/06/2022.

Atendendo a que o “mesmo posto de trabalho” se trata de um conceito indeterminado, vejamos o que consideram os autores na sua definição:

Maria Machado (p. 292) considera por “mesmo posto de trabalho”, “o conjunto de funções, concretamente delimitadas, exercidas numa estrutura organizacional dirigida pelo empregador”.

Alice Pereira de Campos (p. 145) entende relevar para o conceito do “mesmo posto de trabalho” a contribuição do trabalhador no processo produtivo, não considerando a categoria atribuída ao trabalhador.

Nesta sede, o trabalhador só terá proteção se o posto de trabalho for definido em função da atividade contratada (artigo 118.º, n.º 2 do CT).

Vejamos o seguinte exemplo a respeito do “mesmo posto de trabalho”, dado pela autora Alice Pereira de Campos (p. 145), aquando da rotação interna de trabalhadores na empresa, com postos de trabalho diferentes, pertencentes ao mesmo círculo produtivo, só será válido, perante o artigo 143.º do CT, se a prestação de trabalho tiver conteúdo diferente.

Assim, devemos tomar em atenção o artigo 143.º do CT, que trata da proibição de contratos sucessivos celebrados a termo, referindo no n.º 1 que “a cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações”¹⁶.

Esta restrição por parte do legislador, ao limitar a contratação não só ao mesmo empregador mas também a sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns, tem por intuito impossibilitar o trabalhador de possíveis manobras/contornos com o fito de não contratar o trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado e continuar a tornar o seu vínculo precário. A este respeito Alice Pereira de Campos (p. 144) considera inserirem-se no presente artigo “as situações em que existe alteração do empregador, ainda que se trate da

¹⁶ Veja-se que esta norma para além de abranger a proibição de contratar trabalhador a termo para o mesmo posto de trabalho, limita ainda a celebração de contratos de trabalho temporário ou de prestação de serviços para o mesmo objeto.

ocupação do mesmo posto de trabalho”. Maria do Rosário Palma Ramalho (p. 258) considera ser uma tarefa difícil reconhecer a existência do mesmo posto de trabalho em duas entidades jurídicas diferentes.

No nosso caso específico (caso prático 1) a contratação sucedeu-se com o mesmo empregador, no mesmo posto de trabalho, pois as funções exercidas pela trabalhadora sempre foram as mesmas, isto é, a trabalhadora sempre contribuiu para o funcionamento da empresa ao exercer as mesmas funções, que lhe tinham sido determinadas aquando da celebração do primeiro contrato, com data de 01/07/2020.

No atinente ao caso prático 2, o trabalhador foi contratado, em ambos os contratos celebrados, para o mesmo posto de trabalho, dado que as funções que exercia foram as mesmas em ambos os contratos, nada diferindo, isto é, exerceu em ambos os contratos as funções de assistente operacional, enquanto tripulante de ambulância.

Cabe ainda perceber o que se considera por “motivo não imputável ao trabalhador” entendendo-se ser, nas palavras de Maria Machado “o que não radica na culpa do trabalhador” (p. 290).

Neste sentido, Maria Machado (p. 290) considera que “a proibição legal deve ser objeto de uma interpretação restritiva que visa adequar a norma ao seu fim, sem limitar para além do necessário a livre iniciativa económica do empregador e, por isso, só deve ser acionada nos casos em que o contrato a termo se extingue por caducidade por decurso do termo por iniciativa do empregador”.

De acordo com o referido, a caducidade do contrato, operada no caso prático 1, resultou da iniciativa do empregador, não sendo, deste modo, e segundo o entendimento da doutrina, imputável ao trabalhador.

O mesmo sucedeu no caso prático 2, não tendo o contrato cessado por iniciativa do trabalhador, não lhe sendo deste modo imputável, o que se verifica uma vez que o empregador caducou os contratos celebrados com a antecedência que define a lei (15 dias – caso se trate de caducidade por parte do empregador; 8 dias – caso se trate de caducidade por parte do trabalhador) – artigo 344.º, n.º 1 do CT.

Outro dos requisitos para que se possa contratar trabalhador a termo para o mesmo posto de trabalho, é que tenha decorrido o período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

Nesta sede, Joana Nunes Vicente (p. 26) e Maria Irene Gomes (pp. 277-285) entende relevarem apenas os contratos ininterruptos, ao passo que Alice Pereira (p. 151) discorda, dado a letra da lei não fazer tal referência, considerando que o legislador quis considerar para efeitos de contratação sucessiva, tanto os contratos ininterruptos como os contratos com limites temporais entre si.

Somos de apadrinhar o entendimento de Joana Nunes Vicente e Maria Irene Gomes, pois não nos parece fazer sentido haverem períodos temporais, ainda que possam ser de alguns dias, sem que o trabalhador tenha qualquer contrato e, ainda assim, releve para a antiguidade e conseqüente conversão do contrato.

Em ambos os casos práticos não se respeitou o período de 1/3 da duração do contrato anteriormente celebrado. Sendo que, no caso prático 2, não chegou sequer a decorrer qualquer lapso de tempo entre a celebração de um contrato e o início da celebração de outro.

Assim, atendendo ao caso prático 1, prevê-se estarem reunidos os pressupostos do artigo 143.º do CT. A trabalhadora pode propor ação em tribunal, com vista à reintegração no seu posto de trabalho ou, ao invés, pedir uma indemnização argumentando a falta de necessidades temporárias, tornando-se o seu contrato de trabalho inválido (artigo 123.º, n.º 2 do CT e artigo 393.º do CT). Ademais, não foi respeitado o prazo previsto na lei para a comunicação da caducidade, correspondente a 15 dias de antecedência, convertendo-se o contrato, em virtude disso, em contrato de trabalho sem termo. A invocação deste facto em sede própria constituiria um despedimento ilícito (artigo 381.º, alínea c) do CT). O empregador manifestou a sua intenção em caducar o contrato para que este não atingisse o seu limite máximo de renovações (artigo 149.º, n.º 4 do CT).

O facto de o seu posto de trabalho ter sido ocupado por outro trabalhador constitui contraordenação grave, nos termos do artigo 143.º, n.º 3 do CT¹⁷.

¹⁷ No Acórdão do TRE, datado de 20/09/2016, proc. n.º 9647/15.0T8STB.E1, relator João Nunes, decidiu no sentido de o trabalhador contratado para o mesmo posto de trabalho de anterior trabalhador devia ser considerado trabalhador contratado por tempo indeterminado.

No que concerne ao caso prático 2, o trabalhador pode fazer um pedido de intervenção inspetiva, em formulário próprio, disponível na página online da ACT¹⁸, para que o seu pedido seja analisado e se tente regularizar a situação existente, considerando-o trabalhador efetivo da empresa.

Sucedo que a ACT não tem competência para obrigar a entidade empregadora a considerar o trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, podendo apenas aplicar uma coima ao empregador pela violação de uma contraordenação grave (artigo 143.º, n.º 3 do CT e artigo 554.º do CT). Assim sendo, o trabalhador terá que propor ação em tribunal para que lhe seja reconhecido o seu vínculo laboral com contrato de trabalho por tempo indeterminado. Para isto o trabalhador devia restituir as quantias ganhas a título de caducidade, sob pena de se considerar a aceitação do despedimento (artigo 366.º, n.º 4 e 6 do CT).

Violado o artigo 143.º do CT, a consequência é a conversão do contrato em contrato de trabalho sem termo, no caso o contrato da trabalhadora Ana (no caso prático 1), nos termos do artigo 147.º, n.º 1, alínea d) do CT, contabilizando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos sucessivos contratos, isto é, a antiguidade do trabalhador retoma à celebração do primeiro contrato (artigo 149.º, n.º 5 do CT).

Assim sendo, os sucessivos contratos do trabalhador a que respeita o caso prático 2, atendendo aos factos descritos devem ser perspectivados como um único contrato, com início a 1 de agosto de 2019.

A respeito dos artigos 147.º, n.º 1, alínea d) e 143.º, n.º 3 do CT, Maria Machado (p. 295), Maria Irene Gomes (pp. 273-274) e Joana Nunes Vicente (p. 36), defendem que a conversão só afeta o mesmo trabalhador e não trabalhador diferente. Maria Machado refere os seguintes fundamentos: “a *ratio legis* que está na origem do preceito, o combate à espiral da contratação a termo, que só faz sentido sendo o mesmo o trabalhador novamente contratado; a redação do artigo 143.º, n.º 3, que manda considerar na contagem da antiguidade do trabalhador afeto o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos sucessivos contratos, consequência se os contratos tiverem sido celebrados com o mesmo

¹⁸ Para ter acesso ao formulário próprio de queixa e denúncias basta ir a site www.act.gov.pt, carregar no ícone que aparece assim que abrimos a página “não paramos, estamos on, aceda ao balcão digital da ACT”, carregar seguidamente dentro da opção sou trabalhador em “pedido de intervenção inspetiva”, identificarmos com a senha de acesso das Finanças e ir seguindo todos os passos pedidos.

trabalhador; e, finalmente, a justificação para o desaparecimento do texto legal da referência às mesmas partes: é que o segundo contrato tenha embora sido celebrado com o mesmo trabalhador, pode ter sido celebrado com diferente empregador (sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou que com ele mantenha estruturas organizativas comuns), pelo que o legislador ao fixar a sanção da conversão do contrato, no artigo 147.º, n.º 1, alínea d), não podia nunca referir-se às mesmas partes” (p. 295).

Por seu turno, Alice Pereira de Campos (p. 229) considera que efetivando trabalhador diferente por não ter decorrido o período temporal exigido por lei, este não aproveita a antiguidade do anterior trabalhador, visto se tratar de um elemento pessoal e individual de cada trabalhador.

Em suma, para efeitos do artigo 147.º, n.º 1, alínea d) continuam a estar subjacentes apenas os casos de contratos celebrados com o mesmo trabalhador, sendo o artigo 143.º, n.º 3 do CT aplicável à celebração sucessiva de contratos com trabalhadores diferentes.

Importa definir, aquando da celebração de um contrato de trabalho temporário, a quem fica vinculado o trabalhador com um contrato de trabalho por tempo indeterminado, se à empresa de trabalho temporário, se à empresa utilizadora. O Código do Trabalho é omissivo a este respeito, todavia, tendo por base o artigo 176.º, n.º 3 do CT, o trabalhador ficaria vinculado ao utilizador¹⁹.

5.3.2. As exceções

Atente-se que o legislador estabeleceu um elenco de situações em que é afastada a proibição de celebração sucessiva de contratos, sendo admitida a contratação de um trabalhador a termo ou temporário para o mesmo posto de trabalho anteriormente ocupado por outro trabalhador a termo, ou de prestação de serviços para o mesmo objeto, previsto no n.º 2 do artigo 143.º do CT:

- Nova ausência de trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

¹⁹ Segundo o Acórdão do TRP, datado de 15/11/2021, proc. n.º 1225/19.0T8PNF.P1, relator Domingues Morais, o trabalhador foi considerado trabalhador, com contrato por tempo indeterminado, do utilizador.

Neste âmbito estamos perante a “substituição do mesmo trabalhador, pelo mesmo ou por outro substituto” (Machado M. J., 2014, p. 293);

Justifica-se esta exceção pelo facto de se tornar inevitável proceder à contratação de novo trabalhador a termo para a sua substituição.

- Acréscimo excepcional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

Maria Machado (p. 293) entende que “podemos estar em face do mesmo tipo de necessidade que motivou a anterior contratação ou, pelo contrário, pode ter tido lugar por outro motivo (necessidade de substituição de um trabalhador, por exemplo)”.

Nesta sede entende-se poder contratar novamente trabalhador a termo, sem decorrer o período temporal de 1/3 da duração do contrato anterior porque a razão da contratação continua a ter um carácter excepcional.

- Atividade sazonal;

É a natureza das atividades que leva a esta ressalva, por apresentarem ciclos certos de duração que não justificam, a admissão de determinado trabalhador por tempo indeterminado (Machado M. J., 2014, p. 293).

Alice Pereira de Campos (p. 146) entende “que estas exceções procuram apenas salvaguardar as situações em que, atendendo ao motivo que justificou a aposição do termo ao contrato de trabalho, a proibição da celebração sucessiva de contratos a termo não é compatível com a realidade social e económica que caracteriza as mesmas”.

São exemplos disso, atividades agrícolas, atividades relacionadas com o turismo, que têm mais predominância numa determinada altura do ano.

5.4. Direitos devidos em virtude da caducidade do contrato

Atendendo aos casos em estudo, consideremos o seguinte:

Caso Prático 1:

Pela caducidade do contrato, a trabalhadora Ana tem direito ao pagamento da compensação pela caducidade, correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades (se as houver) por cada ano completo de antiguidade, calculada com base nos artigos 344.º, n.º 2 e 366.º, n.º 6 do CT.

A referida compensação é passível de ser calculada no ícone “simulador de compensação”, constante no site da Autoridade para as Condições do Trabalho, sendo apenas necessário preencher os campos nele constante: a entidade que faz cessar o contrato (se o trabalhador ou empregador), a modalidade de contrato de trabalho celebrada, a retribuição base, diuturnidades (se as houver) e os complementos, que constituam prestações regulares periódicas²⁰, a data de início e fim do contrato, as férias já gozadas, bem como a quantia paga a título de subsídio de férias.

Como o contrato de trabalho da trabalhadora Ana iniciou num ano e terminou no ano imediatamente subsequente (01/07/2020 a 02/07/2021), segundo o artigo 245.º, n.º 3 do CT, esta vai ter direito aos proporcionais correspondentes ao período anual de férias, de acordo com a duração do contrato.

As férias da trabalhadora são contabilizadas de acordo com o artigo 238.º, n.º 1 do CT, tendo esta direito a 22 dias úteis de férias. Assim, não tendo sido gozadas na totalidade devem ser pagas, ou tendo apenas sido gozadas em parte, esse remanescente deve ser pago, segundo o artigo 245.º, n.º 1, alínea a) do CT.

No atinente ao subsídio de Natal, este apenas é pago tendo em conta os dias efetivamente trabalhados, devendo ser pago proporcionalmente, nos termos do artigo 263.º, n.º 2, alínea b) do CT.

Após a cessação do contrato, para além de serem devidos todos os valores acima referidos, deve ainda ser emitida pela entidade empregadora a declaração de situação de

²⁰ Fazem parte de prestações regulares periódicas o valor recebido a título de isenção de horário de trabalho, gratificações, subsídio noturno ou de turnos. Estes valores devem ser colocados no campo relativo a “complementos” porque têm relevo para efeitos do subsídio de férias. Por seu turno, encontram-se excluídos o subsídio de alimentação, ajudas de custo, subsídio de transporte e comissões.

desemprego, modelo RP5044, a entregar no IEFP. Se o trabalhador requerer a respetiva emissão e a entidade empregadora não a emitir no prazo de 5 dias úteis, a ACT tem competências para a emitir. Saliente-se que a não emissão da declaração constitui uma infração.

Ademais, a trabalhadora tem direito aos créditos relativos à formação profissional, este é um dos valores devidos ao trabalhador que mais “cai no esquecimento” aquando da cessação do contrato, tendo direito a 40 horas de formação profissional, dado o contrato ter atingido 1 ano de duração (artigo 131.º, n.º 2 do CT).

Os créditos pela cessação do contrato podem ser reclamados até 1 ano após a data de cessação do contrato de trabalho, nos termos do artigo 337.º, n.º 1 do CT.

Caso Prático 2:

Pela caducidade de cada um dos contratos celebrados, foi paga ao trabalhador a respetiva compensação, calculada com base nos artigos 344.º, n.º 2 e 366.º, n.º 6 do CT.

Tal como referido supra, a referida compensação é passível de ser calculada no ícone “simulador de compensação”, constante no site da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Como os contratos de trabalho celebrados com o trabalhador iniciaram num ano e terminaram no ano imediatamente subsequente (01/08/2019 a 30/06/2020; 01/07/2020 a 30/06/2021; 01/07/2021 a 30/06/2022), segundo o artigo 245.º, n.º 3 do CT, esta vai ter direito aos proporcionais correspondentes ao período anual de férias, de acordo com a duração de cada um dos contratos.

No atinente ao subsídio de Natal, este apenas é pago tendo em conta os dias efetivamente trabalhados, devendo ser pago proporcionalmente, nos termos do artigo 263.º, n.º 2, alínea b) do CT.

Tal como referido supra, a propósito do caso prático 1, após a cessação do contrato, para além de serem devidos todos os valores acima referidos, deve ainda ser emitida pela entidade empregadora a declaração de situação de desemprego, modelo RP5044, a entregar no IEFP.

Ademais, o trabalhador tem direito aos créditos relativos à formação profissional, de acordo com o artigo 131.º, n.º 2 do CT.

Os créditos pela cessação do contrato podem ser reclamados até 1 ano após a data de cessação do contrato de trabalho, nos termos do artigo 337.º, n.º 1 do CT.

5.5. Resolução do caso

A lei prevê que para operar a caducidade seja necessário haver a comunicação, pela parte que tenha intenção de o fazer cessar, por escrito, com 15 dias de antecedência, tratando-se do empregador ou, 8 dias de antecedência, tratando-se do trabalhador (artigo 344.º, n.º 1 do CT).

No caso prático 1, não tendo o empregador cumprido com o prazo de 15 dias de aviso-prévio, a consequência é a conversão do contrato em contrato de trabalho sem termo.

Já no caso prático 2 o empregador caducou os contratos celebrados com a antecedência que define a lei.

A respeito do caso prático 1, a caducidade do contrato a termo certo não se deu por terem terminado os fundamentos invocados no contrato, isto é, a satisfação de necessidades temporárias, como manda o artigo 140.º, n.º 1 do CT, mas sim, pelo facto de este contrato não se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado. Pois, nos termos da lei o contrato pode ser renovado até 3 vezes, não podendo a duração total das renovações exceder a duração do período inicial do contrato. Isto é, tendo sido celebrado por 6 meses e renovável por igual período, caso se verificasse mais uma renovação, a duração total das renovações iria perfazer 12 meses e ultrapassar a duração do contrato inicialmente celebrado, o que impede a atual redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, passando a trabalhadora a dispor de um vínculo indeterminado com a empresa (artigo 147.º, n.º 2, alínea b) do CT).

No caso prático 1 consideramos tratar-se de uma sucessão de contratos, por se verificarem as condições previstas no artigo 143.º, n.º 1 do CT, isto é, a caducidade deveu-se à iniciativa do empregador e não do trabalhador, não lhe sendo imputável. Ademais, verificamos tratar-se do mesmo posto de trabalho, dado que a trabalhadora nos transmitiu isso mesmo.

Ademais, constata-se estar em causa uma contratação celebrada com outro trabalhador, não tendo decorrido o hiato temporal correspondente a 1/3 da duração do contrato anterior, isto é, 1/3 da duração do contrato da trabalhadora Ana.

De acordo com o descrito, somos de considerar tratar-se de uma sucessão de contratos a termo, não com o mesmo trabalhador, mas sim com outro trabalhador, que constitui uma contraordenação grave (artigo 143.º, n.º 3 do CT).

A trabalhadora Ana para além de fazer um pedido de intervenção junto da ACT, para verificação da existência de contratos sucessivos, pode ainda propor ação em tribunal para que lhe seja reconhecida a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, pelo facto de não ter sido respeitado o prazo de 15 dias de antecedência de aviso-prévio para fazer operar a caducidade do contrato, tal como referido supra.

No atinente ao caso prático 2 o contrato cessou por motivo não imputável ao trabalhador, pois foi o empregador quem teve intenção de fazer caducar os contratos celebrados.

Estamos perante a celebração de sucessivos contratos de trabalho a termo, com o mesmo empregador, para o mesmo posto de trabalho, dado que o trabalhador exerceu sempre as funções de assistente operacional, enquanto tripulante de ambulância. Não decorreu o período temporal de 1/3 da duração do contrato anterior uma vez que os contratos celebrados iniciaram logo após a caducidade do contrato.

Assim sendo, o trabalhador pode fazer um pedido de intervenção inspetiva, em formulário próprio, disponível na página online da ACT, para que o seu pedido seja analisado e se tente regularizar a situação existente, considerando-o trabalhador efetivo da empresa, competindo-lhe em virtude do exposto aplicar uma coima ao empregador por violação de uma contraordenação grave (artigos 143.º, n.º 3 e 554.º do CT), devendo o trabalhador propor uma ação em tribunal para que lhe seja reconhecido o seu vínculo laboral com contrato de trabalho por tempo indeterminado, devendo restituir as quantias ganhas a título de caducidade, sob pena de se considerar a aceitação do despedimento (artigo 366.º, n.º 4 e 6 do CT).

6. Proposta de alteração ao CT

Tem sido preocupação do Governo estabelecer prioridades na regulação do mercado de trabalho, com vista à diminuição da precariedade laboral e maior proteção e segurança no emprego, apresentando assim, a “agenda do trabalho digno e de valorização dos jovens no mercado de trabalho”²¹.

As alterações surgiram no seguimento da situação pandémica vivenciada, e do facto de os mais afetados serem os jovens, pelos seus vínculos precários de trabalho.

Nestes termos foram estabelecidas as seguintes propostas:

No atinente ao trabalho temporário restringem-se as regras relativas à sucessão de contratos de utilização, limitando-se a sua celebração com sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo, ou mantenham estruturas organizativas comuns com o empregador, tal restrição já se encontra regulada, a propósito da proibição de contratos sucessivos, no artigo 143.º do CT.

Ademais, quando estando em causa um contrato de utilização, ou a sua renovação, em que a empresa de trabalho temporária não seja licenciada, o contrato é considerado celebrado sem termo com a empresa utilizadora.

Sempre que se verifique uma sucessão de contratos, de um determinado trabalhador, com diferentes empresas utilizadoras, por um período superior a 4 anos (limite máximo definido para os contratos de trabalho a termo incerto), deve-se celebrar contrato de trabalho por tempo indeterminado, entre a ETT e o trabalhador (esta celebração tem carácter obrigatório).

Com vista à aproximação do regime dos contratos de trabalho temporário do regime dos contratos de trabalho a termo, diminui-se o limite máximo de renovações, passando de 6 renovações para 4 renovações.

Aquando da violação das regras respeitantes ao contrato de trabalho temporário, pretende-se tornar mais claro o recurso à ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

²¹ Proposta de Lei n.º 15/XV discutida na AR em 08/07/2022.

No atinente à celebração de contratos sucessivos, pretende-se restringir o recurso a este tipo de contratos, com o intuito de impedir “a nova admissão ou afetação de trabalhador” através da celebração de contrato de trabalho a termo, trabalho temporário ou contrato de prestação de serviços, “no mesmo posto de trabalho, para o mesmo objeto ou na mesma atividade profissional”.

Pretende-se reforçar o papel da ACT em matéria de contratos sucessivos, isto é, quando se verificarem características que remetam para a existência de contrato de trabalho sem termo, e a entidade empregadora não se pronuncie em prazo para tal definido, a ACT comunica tal ocorrência aos serviços do Ministério Público, com o intuito de ser instaurada ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho por tempo indeterminado²².

Por fim, pretende-se aumentar a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, correspondendo a 24 dias por ano.

²² Cfr. Artigo 15.º-A da Proposta de Lei n.º 15/XV.

7. Breve referência aos contratos de trabalho a termo na função pública

Tendo por base que o decorrer do nosso estágio foi num organismo da função pública, a Autoridade para as Condições do Trabalho, considero relevante fazer uma abordagem ao tema dos contratos de trabalho a termo.

A ACT não tem competência para dar resposta a questões colocadas por trabalhadores da Administração Pública, dado haver um regime especial para este tipo de contratos, constante na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP)²³.

Segundo o artigo 63.º da LGTFP o contrato não se converte, em situação alguma, num contrato de trabalho por tempo indeterminado (n.º 2). Neste caso, o contrato é considerado nulo, sendo o titular do órgão que o tenha celebrado, responsabilizado civil, disciplinar e financeiramente, pela sua celebração ou renovação (n.º 1).

Assim, verifica-se, de acordo com o exposto e o já referido a propósito dos contratos de trabalho regidos pelo CT, a diferença sancionatória consoante estejamos perante contratos celebrados a termo no setor privado ou contratos celebrados a termo no setor público.

No setor privado a violação das normas do contrato a termo dá lugar à conversão do contrato, nos termos do artigo 147.º do CT. Já no setor público o contrato de trabalho celebrado a termo não é passível de ser convertido em contrato sem termo, resultando apenas na nulidade do contrato, que dá origem a responsabilidade do agente que celebrou o contrato.

Vejamus a este respeito o Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, datado do dia 02/07/2021, com o proc. n.º 02536/15.0BEPRT que realça tal como já foi referido a não conversão dos contratos de trabalho a termo celebrados com a Administração Pública em contratos por tempo indeterminado, por força do artigo 47.º, n.º 2 da CRP, ainda que, tal como os demais contratos de trabalho celebrados a termo, estes se traduzam em vínculos precários.

²³ Cfr. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O acórdão saliente ainda, tal como refere a LGTFP que “mesmo nas situações em que se constate o recurso à contratação de trabalhadores a termo fora dos pressupostos legais, tal situação não conduz ao reconhecimento ou conversão em um contrato por tempo indeterminado”.

Assim, no presente acórdão, não foi dada razão à autora no “reconhecimento da existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado”.

Em suma, tendo por base o contrato de trabalho a termo em funções públicas e o contrato de trabalho celebrado nos termos do CT (artigo 147.º do CT), verificamos que um trabalhador nesta situação se encontra numa posição mais desprotegida (artigo 63.º da LGTFP).

8. Conclusão

Aqui chegados cumpre fazer o balanço desta caminhada, referindo primeiramente o papel importante da ACT para todos nós, trabalhadores ou futuros trabalhadores, por nos auxiliar na defesa dos nossos direitos, para que não nos deixemos “pisar” pelos mais “fortes” – os empregadores, na relação subordinada por que se caracteriza a relação laboral.

Todas as alterações surgidas na legislação laboral a respeito da proibição de sucessão de contratos têm vindo a proteger cada vez mais os trabalhadores e limitar o recurso a este tipo de contratos por parte do empregador.

Em nosso entender, foi de extrema importância a preocupação do legislador em legislar proibindo o recurso sucessivo aos contratos de trabalho a termo, ainda mais, implementando esta proibição a todos os Estados-membros, através do artigo 5.º do Acordo-Quadro incorporado na Diretiva, dando-lhes três alternativas de modo a incorporar no ordenamento jurídico de cada um deles esta mesma proibição.

Consideramos insuficiente a adoção de apenas uma das premissas constantes no artigo 5.º do Acordo-quadro, pois, para se tornar eficaz seria necessário definir um limite mínimo ou máximo de duração dos contratos.

Em suma, comparando as normas do nosso ordenamento jurídico com as normas comunitárias, chegamos à conclusão de que Portugal está avançado no que respeita à proibição de contratos a termo, protegendo o trabalhador enquanto parte mais fraca na relação laboral.

Importa concluir que o contrato de trabalho a termo não viola o princípio da segurança no emprego, ainda que a regra, nos termos do artigo 53.º da CRP seja a contratação por tempo indeterminado.

Consideramos que o estágio profissional foi fundamental, de modo a fazer a aplicação da teoria à prática, possibilitando-nos ter uma visão mais vasta do que é o mundo do trabalho e do caminho que ainda há a percorrer por parte do legislador, por todas as questões ainda sem resolução unânime e por todos os conceitos indeterminados previstos na lei.

Em jeito de conclusão consideramos que o estágio profissional só teve aspetos positivos, por nos permitir enriquecer mais, dando rápida resolução aos casos que nos são colocados ao longo da nossa vida profissional e até pessoal, pois acima de tudo consideramos estar muito mais formados para o que nos espera, disto que é a jornada do trabalho, uma vez que sentimos que defenderemos mais rispidamente os nossos direitos e teremos uma atenção especial à redação de um futuro contrato de trabalho, além de analisarmos com minúcia todas as cláusulas que o compõem.

Bibliografia

- Amado, J. L. (2014). *Contrato de trabalho*. Editora Coimbra.
- Campos, A. P. (2013). *Contrato de trabalho a termo - Uma forma de trabalho precário?* Universidade Católica Editora, Unipessoal.
- Cordeiro, A. M. (1997). *Manual de Direito do Trabalho*. Almedina.
- Fernandes, A. M. (2019). *As (propostas) alterações ao regime da contratação a termos*. Obtido de Repositórios das Universidades Lusíada: http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/5494/1/minerva_v9_n1_2.pdf
- Fonseca, D. (12 de 2013). *O Código do Trabalho e a Precariedade: A "Lei Contra a Precariedade" como forma de combate à expansão da precariedade laboral*. Obtido de cescontexto: www.ces.uc.pt/cescontexto
- Gomes, J. M. (2007). *Direito do Trabalho*. Coimbra Editora.
- Gomes, J. (2003). O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de penélope? In *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - Volume IV* (pp. 35-99). Almedina.
- Gomes, M. I. (2011). *Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo código do trabalho*.
- Lambelho, A. (2012). As novas modalidades de contratos de trabalho e a sua aplicação ao setor do turismo. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, n.º 17/18 , 37-39.
- Lambelho, A., & Gonçalves, L. A. (2014). *Manual de direito do trabalho: da teoria à prática*. Coimbra Editora.
- Machado, M. J. (2014). *O contrato de trabalho a termo*. Imoedições - Edições Periódicas e Multimédia, Lda.
- Machado, S. S. (2009). *Contrato de trabalho a termo*. Coimbra Editora.
- Maia, S. K. (Junho de 2015). *O contrato de trabalho a termo - Algumas questões, em particular, sobre a cessação*. Obtido de Repositório Universidade Católica Portuguesa:

https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/20740/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o-cap%C3%ADvia%20Kelly%20Maia_merged.pdf

Martins, P. F. (2012). *Cessação do contrato de trabalho*. Principia.

Neto, A. (1997). Contratos a termo. In A. Neto, *Contrato de Trabalho: Notas Práticas* (pp. 883-903). Ediforum - Edições Jurídicas, Lda.

Quintas, P. (2020). O novo regime do contrato a termo após as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 90/2019 e 93/2019, de 4 de setembro. In A. d. Laborais, *Questões Laborais - Ano XXVII - n.º 56* (pp. 53-79). Almedina.

Ramalho, M. d. (2009). *Contrato de Trabalho a Termo no Código do Trabalho de 2009*. Coimbra Editora.

Ramalho, M. d. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II - Situações Laborais Individuais*. Almedina.

Vicente, J. N. (2009). O fenómeno da sucessão de contratos (a termo) - breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto. In A. d. Laborais, *Questões Laborais, Ano XVI - N.º 33* (pp. 7 - 36). Coimbra Editora.

Xavier, B. L. (2011). *Manual de Direito do Trabalho*. Editorial Verbo.

Jurisprudência

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 14/03/2007, processo n.º 06S3410, relator Sousa Grandão.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 10/03/2011, processo n.º 539/07.7TTVFR.P1.S1, relator Pinto Hespanhol.
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 26/05/2015, processo n.º 960/11.6TTLRS.L1.S1, relator Gonçalves Rocha.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, datado de 20/09/2016, processo n.º 9647/15.0T8STB.E1, relator João Nunes.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, datado de 13/10/2016, processo n.º 4137/14.0T8STB.E1, relator João Nunes.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 14/07/2020, processo n.º 8534/18.4T8PRT.P1, relator Rita Romeira.
- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 15/11/2021, processo n.º 1225/19.0T8PNF.P1, relator Domingues Morais.
- Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, datado de 02/07/2021, processo n.º 02536/15.0BEPRT, relator Helena Canelas.