



**A caducidade dos contratos de trabalho a termo
resolutivo e o problema da sucessão de contratos -
estudo de caso**

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Márcia Sofia Martins Oliveira

Leiria, setembro de 2022

A caducidade dos contratos de trabalho a termo resolutivo e o problema da sucessão de contratos - estudo de caso

Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

Márcia Sofia Martins Oliveira

Relatório de Estágio realizado sob a orientação das Professoras Doutoradas Ana Lambelho e Ana Filipa Conceição, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, e sob supervisão de Susana Valente e Joana de Sá.

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, no ano letivo de 2021/2022 da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, Portugal, e, bem assim, à data das provas públicas que visaram a avaliação destes trabalhos.

Agradecimentos

Aos meus pais e irmão por todo o amor e por sempre me incentivarem a ultrapassar os desafios impostos pela vida académica.

Às Dras. Susana Valente e Joana de Sá, pela oportunidade de estágio.

À Dra. Raquel Tavares e à Dra. Andreia Damásio, pela partilha do saber, disponibilidade, dedicação e pelo seu contributo imprescindível.

Às Professoras Ana Lambelho e Ana Filipa Conceição pela orientação deste relatório de estágio, revelando uma especial delicadeza e atenção no trato.

Ao meu namorado pelo apoio incondicional.

À minha amiga Neuza que esteve sempre ao meu lado durante esta fase, pelo companheirismo, força e apoio em certos momentos difíceis.

Às minhas amigas Mariana e Rita por serem as melhores e por todo o apoio.

A todos os meus amigos pelo apoio e compreensão nesta fase tão importante.

Resumo

O presente relatório foi redigido no âmbito do estágio curricular inserido no 2.º ano do Mestrado em Solicitação de Empresa, lecionado pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão, do Instituto Politécnico de Leiria.

O nosso estágio foi desenvolvido nas áreas de Laboral e Recuperação de Crédito e Insolvência.

Numa primeira parte temos uma breve introdução ao estágio curricular, com a caracterização da entidade de acolhimento e das tarefas desenvolvidas no decorrer do estágio.

De seguida, abordamos o tema em estudo - a caducidade dos contratos de trabalho a termo resolutivo e o problema da sucessão de contratos -, recorrendo a referências jurisprudências e doutrinárias.

Nesta sede, começamos por explicar os aspetos gerais do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, seguindo-se o desenvolvimento da cessação do contrato de trabalho por verificação do termo e a sucessão de contratos de trabalho. Ao longo do nosso relatório vamos descrevendo o caso em estudo surgido durante a execução do estágio.

Palavras-chave: relatório, estágio, contrato de trabalho a termo, caducidade, sucessão de contratos.

Abstract

This report was written within the curricular internship inserted in the 2nd year of the Master's Degree in *Solicitadoria de Empresa*, taught by *Escola Superior de Tecnologia e Gestão*, of *Instituto Politécnico de Leiria*.

Our internship was developed in the areas of Labor and Credit Recovery and Insolvency.

In a first part we have a brief introduction to the curricular internship, with the characterization of the host entity and the tasks developed during the internship.

Next, we discuss the theme under study - the expiry of fixed-term employment contracts and the problem of the succession of contracts - using jurisprudence and doctrinal references.

In this place, we begin by explaining the general aspects of the regime of the fixed-term employment contract, followed by the development of the termination of the employment contract by verification of the term and the succession of employment contracts. Throughout our report we describe the case in study arising during the execution of the internship.

Keywords: report, internship, fixed-term employment contract, expiry, succession of contracts.

Lista de siglas e abreviaturas

Ac.	Acórdão
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
art./arts.	artigo/artigos
al./als.	alínea/alíneas
CC	Código Civil
CCT	Convenções Coletivas de Trabalho
cfr.	confira
CIRE	Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas
Coord.	Coordenação
CPC	Código de Processo Civil
CPT	Código de Processo do Trabalho
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
n.º/ n.ºs	número/números
s.d.	sem data
s.l.	sem local
ss	seguintes
<i>op. cit.</i>	<i>opus citatum</i>
p./pp.	página/páginas
PER	Processo Especial de Revitalização
proc.	processo

STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRG	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
v.	veja

Índice

Originalidade e Direitos de Autor.....	iii
Agradecimentos	iv
Resumo	v
Abstract.....	vi
Lista de siglas e abreviaturas	vii
1. Introdução.....	1
2. Contextualização do Estágio	3
2.1. A entidade de acolhimento	3
2.2. Tarefas executadas ao longo do estágio.....	5
3. O contrato de trabalho a termo	12
3.1. A admissibilidade	13
3.2. A duração	22
3.2.1. Do contrato de trabalho a termo certo.....	23
3.2.2. Do contrato de trabalho a termo incerto.....	25
3.3. A renovação	26
4. A cessação do contrato de trabalho a termo	29
4.1. A caducidade.....	29
4.1.1. A caducidade nos contratos de trabalho a termo certo.....	30
4.1.2. A caducidade nos contratos de trabalho a termo incerto.....	32
4.2. O direito à compensação por caducidade do contrato.....	36
4.2.1. Questões gerais.....	36
4.2.2. A compensação pela caducidade nos contratos de trabalho a termo certo.....	37
4.2.3. A compensação pela caducidade nos contratos de trabalho a termo incerto ...	39
5. A sucessão de contratos.....	41
6. Conclusão	50

Bibliografia	51
Jurisprudência.....	53
Anexo A	55

1. Introdução

No âmbito do 2.º ano do Mestrado de Solicitadoria de Empresa proporcionado pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria, tivemos a oportunidade de optar por elaborar a dissertação ou a realização de um estágio curricular e respetivo relatório. Assim, escolhemos a realização do estágio de modo a complementar a formação adquirida no mestrado mediante a nossa integração na atividade profissional.

O tema estudado e desenvolvido no âmbito do estágio curricular versa sobre a caducidade dos contratos de trabalho a termo resolutivo e o problema da sucessão de contratos.

É certo que o contrato de trabalho por tempo indeterminado é o modelo típico de vinculação entre as entidades empregadoras e os trabalhadores. Não obstante, o contrato de trabalho a termo tem sido cada vez mais utilizado na atualidade, ganhando peso no mercado de trabalho. Portugal apresenta valores significativamente elevados relativamente à utilização deste tipo de contratação, sendo que quase quatro em cada dez portugueses têm um contrato a termo. A faixa etária que apresenta um maior número de contratos a termo é a dos jovens (menos de 35 anos), sendo que 69,1% dos trabalhadores entre os 15 aos 24 anos e 47,1% dos trabalhadores entre os 25 e 34 anos estão nessas condições laborais¹.

Iniciamos o presente relatório com uma breve introdução ao estágio curricular, com a caracterização da entidade de acolhimento e uma breve narrativa sobre as tarefas desenvolvidas no âmbito do Departamento de Laboral e Recuperação de Crédito e Insolvência, áreas compreendidas pelo estágio.

De seguida desenvolvemos o tema em estudo, começando por abordar os aspetos gerais do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, no qual é analisada a sua admissibilidade, nomeadamente os requisitos materiais e formais que este deve respeitar, assim como a duração e a renovação desta modalidade de contrato de trabalho. Segue-se o desenvolvimento da cessação do contrato de trabalho a termo por caducidade com base na ocorrência do mesmo, bem como o direito à compensação. Por fim, a última parte do estudo versará sobre a sucessão de contratos de trabalho a termo.

¹ Dados disponíveis e retirados de <https://www.dn.pt/dinheiro/quase-quatro-em-cada-10-portugueses-tem-um-contrato-a-termo-14750527.html>.

Ao mesmo tempo que desenvolvemos o tema, vamos expando à colação o nosso caso de estudo, de forma a tornar o presente relatório mais prático.

Importa ainda mencionar que optamos por não incluir referências a direito comparado, focando-nos somente na legislação portuguesa atual, bem como na doutrina e na jurisprudência portuguesas.

Note-se que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, introduziu várias alterações substanciais ao nível do regime jurídico do contrato de trabalho a termo, apenas se aplicando aos contratos celebrados em data posterior a 1 de outubro de 2019. Assim, as presentes alterações não se aplicam aos contratos de trabalho a termo celebrados antes da entrada em vigor da Lei, no que respeita à admissibilidade, renovação e duração, pelo que estes manter-se-ão em vigor nos termos em que foram celebrados.

2. Contextualização do Estágio

2.1. A entidade de acolhimento

O presente relatório é elaborado no âmbito do estágio curricular, integrado no segundo ano do Mestrado de Solicitadoria de Empresa, realizado na PRA – Raposo Sá Miranda & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL, doravante designada por PRA, situada na Avenida 22 de Maio - Edifício Praça Nova, número 24, 1-K, 2415-396 Leiria. O presente estágio teve a duração de 1260 horas.

A PRA é uma sociedade de advogados fundada em 2001. A sociedade possui cinco escritórios em diversos pontos do país, designadamente em Lisboa, Porto, Algarve, Açores, Leiria e Évora. A elevada procura de mercados externos pelos clientes da sociedade e pelas empresas portuguesas, em geral, deu origem a que a sociedade desenvolva parcerias com escritórios internacionais, nomeadamente em Cidade da Praia, Díli, Luanda, Macau, Maputo, Rio de Janeiro e São Paulo.

A PRA oferece uma organização estruturada e orientada para os seus clientes contando com a colaboração de mais de cento e setenta profissionais de elevado nível de especialização, organizados por diversas áreas de atuação: Administrativo e Contratação Pública; Comercial, Contratos e Concorrência; Contencioso e Arbitragem; Contencioso Penal; Contencioso Societário; *Corporate*; Família e Sucessões; Fiscal; Imobiliário; Laboral; Propriedade Intelectual e Privacidade; Recuperação de Crédito e Insolvência; Unidade Económica Dano Corporal; Unidade Económica *Entertainment*; Unidade Económica Saúde, Farmácia e Biotecnologia; e Unidade Económica de Transportes; e ainda China Desk².

O nosso estágio curricular teve início no dia 13 de setembro de 2021 e terminou no dia 29 de abril de 2022, tendo decorrido em regime de teletrabalho em virtude da situação epidemiológica causada pela pandemia de SARS-COV-2. O estágio desenvolveu-se em dois dos departamentos da sociedade, nomeadamente no de Laboral e no de Recuperação de Crédito de Insolvência.

² Trata-se de uma assessoria global a investidores estrangeiros (empresas e clientes particulares), assessoria a empresas e clientes particulares, apoio aos investidores estrangeiros que queiram beneficiar do regime especial de Autorização de Residência para Atividade de Investimento em território nacional (Golden Visa), assessoria a cidadãos estrangeiros nos pedidos de nacionalidade portuguesa e serviços jurídicos a investidores de língua portuguesa no mercado chinês.

Ao Departamento de Laboral compete acompanhar os seus clientes, quer corporativos quer individuais, no ramo de consultoria e de contencioso. Este departamento evidencia-se pela eficácia no envio de informação, brevidade na resposta ao cliente e na exposição de soluções apropriadas. A equipa presta diversos serviços: assessoria nas diversas vertentes do desenvolvimento da relação laboral (normas/regulamentos, trabalho temporário, trabalho remoto, flexibilização e otimização dos tempos de trabalho, entre outras); reestruturações e reorganizações (transmissão de unidade económica, operações de *M&A*, cessão da posição contratual e *outsourcing*, *Due diligence* em matérias laboral e da Segurança Social); procedimentos disciplinares e outros processos de despedimento individual e coletivo; mobilidade funcional e geográfica (transferência internacional de trabalhadores); contratação de estrangeiros; processos de expatriação; altos cargos de direção; regulamentação coletiva, conflitos laborais, greves e processos de preparação e de acompanhamento de *Lay-offs*; contencioso laboral e da Segurança Social e processos contraordenacionais relacionados com a Autoridade para as Condições do Trabalho e com a Segurança Social; matérias gerais de Segurança Social (subsídios e bonificações à contratação, planos de pensão, pensão de velhice, estrutura salarial e retribuições, planos de igualdade salarial); compensações e benefícios (sistemas de incentivos sobre o capital social) e, por último, formação em matéria laboral e de Segurança Social (prevenção de riscos laborais).

O Departamento de Recuperação de Crédito e Insolvência encontra-se dividido em duas áreas principais, a da recuperação do crédito e a da sua reestruturação ou insolvência. Este departamento tem como competência acompanhar os clientes, quer sejam empresariais ou particulares, credores ou devedores. A equipa presta diversos serviços, designadamente assessoria em negociação judicial e extra judicial de créditos na vertente do credor e do devedor e sua formalização; recuperação judicial de créditos; litigância de “massa”; litígios decorrentes de crédito bancário; reestruturações financeiras; Processo Especial de Revitalização (PER) e a sua negociação, plano e execução; Processo Extraordinário de Viabilização de Empresas (PEVE); Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas (RERE); Processo Especial para Acordo de Pagamento (PEAP) e, por último, insolvência com plano de insolvência ou liquidação.

2.2. Tarefas executadas ao longo do estágio

Começamos o estágio no Departamento de Recuperação de Crédito e Insolvência onde desenvolvemos variadas tarefas que vamos passar a expor de forma sucinta.

Iniciamos a semana por fazer uma breve pesquisa e estudo sobre o Direito da Insolvência no geral. Posteriormente foi-nos sugerido preparar respostas a diversas cartas de interpelação recebidas pelos clientes para liquidação de pagamento de dívida.

De seguida, informaram-nos de como poderíamos aceder ao portal *Citius* e de todas as suas utilidades. É através deste portal que é possível consultar uma série de informações e procedimentos jurídicos relativos aos processos judiciais em curso e juntar peças processuais aos mesmos.

Ao longo do estágio fizemos várias consultas e análises de processos³ no referido portal para melhor entendermos o caso do cliente e, muitas das vezes, elaboramos o respetivo resumo. Para além disso, também utilizámos a plataforma por diversas vezes para enviar eletronicamente peças processuais, nomeadamente procurações forenses, requerimentos para consulta de processos e respetivos apensos, requerimentos para prorrogação de prazo de negociações e comunicações para indicação de IBAN.

Também nos foi sugerido a elaboração de variados requerimentos e, alguns deles, por diversas vezes, tal como:

- i. Requerimento para consulta de processo;
- ii. Requerimento a insistir pela deliberação de encerramento da atividade do estabelecimento para efeitos de extinção de todas as obrigações declarativas e fiscais nos termos do art. 65.º, n.º 3 do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (de ora em diante CIRE);
- iii. Requerimento para junção de documento ao processo;
- iv. Requerimento a solicitar a prorrogação do prazo para conclusão de negociações no PER no âmbito do disposto no art. 17.º-D, n.º 7 do CIRE⁴;

³ Principalmente de processos de insolvência de pessoas singulares, de processos de insolvência de empresas, de processos especiais de revitalização e de injunções.

⁴ Nos termos deste art., as partes declarantes dispõem do prazo de dois meses para concluir as negociações encetadas, que pode ser prorrogado por uma só vez e por mais um mês.

- v. Requerimento a solicitar a prorrogação do prazo de negociações no PER ao abrigo do art. 2.º da Lei n.º 75/2020 de 27 de novembro⁵;
- vi. Requerimento a alegar o PER referindo que o valor da conta deverá ser reclamado para efeitos de pagamento, tendo em conta o art. 17.º-D, n.º 2 do CIRE no que toca à reclamação de créditos;
- vii. Requerimento a informar que o cliente da PRA (insolvente) se encontra numa situação grave de saúde e, desta forma, requer o aumento do montante de rendimento indisponível;
- viii. Requerimento a solicitar a restituição do valor penhorado pela Segurança Social na pendência do PER⁶;
- ix. Requerimento a solicitar alteração a anúncio de publicidade no portal *Citius*;
- x. Requerimento a esclarecer o prazo de votação do plano de revitalização e as erratas juntas ao processo;
- xi. Requerimento de injunção;
- xii. Requerimento a solicitar prorrogação do prazo para entregar documentos requeridos ao cliente da PRA - insolvente;
- xiii. Requerimento a solicitar a isenção do pagamento da taxa de justiça e;
- xiv. Procurações forenses.

Para além do exposto, preparamos diversas vezes a informação a ser enviada aos clientes sobre o estado do seu processo e redigimos resposta a vários requerimentos juntos aos autos relativos à suspensão da instância da injunção, à cessão de créditos, a penhora realizada pela Segurança Social, entre outros.

⁵ A presente Lei estabelece um regime excecional e temporário de prorrogação do prazo para conclusão das negociações encetadas com vista à aprovação de plano de recuperação ou de acordo de pagamento, bem como de concessão de prazo para adaptação da proposta de plano de insolvência, no âmbito da pandemia da doença COVID-19. Assim sendo, o juiz pode conceder prorrogação do prazo por uma só vez e por um mês, além da prevista nos arts. 17.º-D, n.º 5 e 222.º-D do CIRE.

⁶ A penhora foi realizada após a nomeação do Administrador Judicial Provisório e já no âmbito dos efeitos do processo PER (art. 17.º-D do CIRE). Assim sendo, dispõe o art. 17.º-E, n.º 1 do CIRE que a referida nomeação obsta à instauração de quaisquer ações para cobrança de dívidas contra a empresa e, durante todo o tempo em que perdurarem as negociações, suspende, quanto à mesma, as ações em curso com idêntica finalidade. Porém, é importante referir que o CIRE sofreu alterações com a Lei n.º 9/2022 publicada em Diário da República no dia 11 de janeiro de 2022 onde este artigo passou a ter a seguinte redação “A decisão a que se refere o n.º 5 do artigo 17.º-C obsta à instauração de quaisquer ações executivas contra a empresa para cobrança de créditos durante um período máximo de quatro meses, e suspende quanto à empresa, durante o mesmo período, as ações em curso com idêntica finalidade”.

Ainda procedemos à análise de notificações de processos de insolvência pessoais, de notificações da dispensa da conta e analisamos também um contrato de acordo de regularização de dívida para perceber se o credor poderia preencher a livrança uma vez que os avalistas foram interpelados para pagamento.

Também elaboramos várias comunicações individuais a cada instituição bancária relativas aos valores em incumprimento indevidamente notificados a clientes da PRA, requerendo a respetiva atualização no Mapa Central de Responsabilidade de Crédito. Juntamente com esta tarefa, procedemos à comunicação ao Banco de Portugal a informar do envio das comunicações supramencionadas.

Para além disso, preenchemos alguns cronogramas⁷ de diferentes processos e preparamos a informação, nos termos do art. 17.º-D, n.º 2 do CIRE⁸, a ser enviada aos mandatários associados ao processo.

No decorrer do estágio foi-nos pedido que fizéssemos vários estudos sobre vários temas, designadamente sobre o montante e o pagamento da taxa de justiça; os efeitos do encerramento do processo; os efeitos da exoneração do passivo restante; a tramitação do PER e do processo de insolvência; as obrigações fiscais nas sociedades comerciais em situação de insolvência; a responsabilidade dos administradores da empresa no PER e no processo de insolvência; o que pode o credor fazer quando há incumprimento do plano de recuperação e do acordo fora do plano de recuperação; e ainda, o que refere o CIRE em relação às propostas de pagamento alternativas no Plano de Recuperação. Pesquisamos também sobre se o Administrador da Insolvência pode vender bens da massa insolvente sem que o tribunal se tenha pronunciado quanto à venda do ativo, o procedimento para se inscrever no leilão no Portal das Finanças e na Plataforma *e-leilões* e o procedimento após a venda/maior proposta. Para além do supramencionado, fizemos uma pesquisa jurisprudencial sobre se os herdeiros são responsáveis por uma dívida do *de cuius* e sobre as funções do Administrador Judicial Provisório no PER.

Por outro lado, contactamos ainda o tribunal variadas vezes para obtermos informações acerca dos processos, como por exemplo saber quais os apensos existentes, conhecer a data da fixação do edital para efeitos de citação no âmbito do incidente de qualificação de insolvência,

⁷ Um cronograma é uma ferramenta que serve para planear e controlar as tarefas, onde são definidos e detalhados os prazos para a realização das mesmas. Assim sendo, trata-se de um documento que apresenta todas as etapas relacionadas com o processo, marcando as respetivas datas e/ou prazos.

⁸ Este art. refere que os credores gozam de 20 dias para reclamar créditos, junto do administrador judicial provisório, a contar da publicação do despacho de nomeação daquele no portal *Citius*.

emitir certidão com a máxima urgência, entender a razão das discrepâncias entre o processo e o portal, entre outras. Para além disso, também contactamos os Administradores da Insolvência para indicação de IBAN de credor, questionar qual a data prevista para o pagamento, qual o estado da venda dos imóveis e/ou móveis e, caso tenham sido vendidos, qual o valor base e o valor da venda.

É de salientar que elaboramos uma nota informativa para divulgação entre os clientes acerca do comunicado do Conselho de Ministros de 30 de setembro de 2021. Este aprovou uma proposta de lei, a apresentar à Assembleia da República, que pretendeu legislar em matéria de insolvência e recuperação das empresas com o intuito de transpor a Diretiva (UE) 2019/1023, do Parlamento Europeu e do Conselho⁹. Assim sendo, o Governo aprovou um conjunto de medidas para ajudar a agilizar os processos de recuperação de empresas e os acordos de pagamento. Desta forma, o essencial é contribuir para a regeneração do tecido produtivo empresarial e para agilizar e simplificar os processos de reabilitação das pessoas em situação pré-insolvencial.

Por fim, a nossa última tarefa prendeu-se com a análise da aplicabilidade do Decreto da Assembleia da República n.º 227/XIV promulgado pelo Presidente da República no dia 25 de dezembro de 2021 que, como mencionado anteriormente, estabelece medidas de apoio e agilização dos processos de reestruturação das empresas e dos acordos de pagamento.

No departamento de Laboral analisámos diversas vezes Convenções Coletivas de Trabalho (doravante CCT) e identificámos a potencialmente aplicável à empresa que estávamos a assessorar. Para averiguar qual a CCT aplicável necessitamos do CAE da empresa em questão e do respetivo distrito e concelho da mesma para, posteriormente, inserirmos na ferramenta fornecida pela Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. Na maior parte das vezes que realizamos a tarefa supramencionada procedemos à preparação da respetiva nota jurídica da CCT potencialmente aplicável ao cliente. A nota jurídica corresponde a um resumo sobre as principais temáticas da convenção coletiva, designadamente o montante das retribuições, a duração das férias, o trabalho suplementar, a isenção de horário de trabalho, o trabalho por turnos e o trabalho noturno.

Por outro lado, preparámos resposta a muitas das dúvidas levantadas pelos clientes da sociedade acerca da duração do período de férias dos trabalhadores segundo o CT e a CCT

⁹ Relativamente a esta matéria, é de referir que foi aprovada pela Lei n.º 9/2022, de 11 de janeiro.

aplicável; da denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador; do fundo de compensação do trabalho e do fundo de garantia de compensação do trabalho, entre outros.

No decurso do estágio realizamos vários estudos sobre temas específicos, a saber o direito a férias após o impedimento prolongado; a admissibilidade de isenção de horário de trabalho em contrato de trabalho a tempo parcial; o pedido da citação urgente da Ré em acidente de trabalho; a transferência de local de trabalho; o banco de horas grupal; a cedência ocasional de trabalhadores ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; o procedimento disciplinar; o destacamento de trabalhador para outro Estado; a reforma de trabalhador com nacionalidade francesa que manteve vínculo laboral em Portugal durante alguns anos; o subsídio de desemprego; os efeitos práticos da declaração de incapacidade de trabalhador que sofreu um acidente de trabalho; o apoio à retoma progressiva por parte das empresas; a discriminação proibida entre trabalhadores relativamente à majoração de férias resultante da antiguidade do trabalhador; o pedido de reforma antecipada em Portugal; o teletrabalho obrigatório; as cláusulas de exclusividade nos contratos de trabalho; os créditos de horas de formação; a cessação da isenção de horário de trabalho; a formação profissional; a violação das garantias dos trabalhadores consubstanciada pelo incumprimento do art. 279.º, n.º 3 do CT; as prestações compensatórias dos subsídios de férias e de Natal no âmbito de baixa médica e de licença parental; a compensação do pacto de não concorrência; o direito a férias de trabalhador cedido no âmbito de interesse público; e ainda, o regime do *layoff* do CT.

Para além disso, analisámos e estudámos um contrato celebrado a termo ao abrigo do DL n.º 57/2016¹⁰; o regime do banco de horas antes e depois da reforma laboral operada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro; o prazo para pedido para que a inquirição seja realizada por videoconferência num processo de contraordenação; os vistos existentes em Portugal; a cedência ocasional de trabalhador; os benefícios em sede de Segurança social inerentes ao facto de se tratar de primeiro emprego do trabalhador e a denúncia do contrato de trabalho nestes termos.

Ademais, estudámos se uma falta ao trabalho para a ida a uma reunião na Segurança Social solicitada pelo trabalhador se considera uma falta justificada ou injustificada e se a mesma implica a perda de retribuição; se as férias vencidas em 1 de janeiro de 2021 e não gozadas nesse mesmo ano podem ser pagas ou se o trabalhador pode solicitar o gozo das mesmas; se

¹⁰ Este DL aprova um regime de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico em todas as áreas do conhecimento.

uma trabalhadora pode coincidir a data da rescisão do contrato de trabalho com a data do fim da licença sem vencimento; e, por último, como se procede com as férias quando a trabalhadora esteve em licença sem vencimento.

Também nos foi pedida a elaboração de uma nota informativa de acordo com o regime aplicável a trabalhador destacado para diversos países, em particular para Guiana Francesa, Brasil, Irlanda, Holanda, Zimbabwe, Espanha, Quênia, Reino Unido e África do Sul. Além desta, preparamos uma outra acerca das faltas ao trabalho justificadas de acordo com o previsto no CT com as especificidades da CCT aplicável à empresa. Por último, desenvolvemos uma nota informativa relativamente à matéria de feriados em conformidade também com a CCT aplicável à entidade.

Neste departamento, ao longo do estágio, fizemos várias pesquisas jurisprudenciais, nomeadamente sobre: acidentes de trabalho; o dever de lealdade e o dever de não concorrência do trabalhador; a resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador por prejuízo sério resultante da alteração do mesmo; retirar regalia a trabalhador transferido com a venda da empresa e, caso não seja possível, analisar se os tribunais consideram como critério objetivo justificativo o tratamento diferente de trabalhador devido à sua transferência com a venda da empresa; alteração do horário de trabalho por iniciativa do empregador sem o consentimento do trabalhador; a sobrevivência dos contratos coletivos de trabalho; o prazo para alegar despedimento ilícito; o subsídio de alimentação não estar previsto no contrato coletivo de trabalho; o acordo de revogação do contrato de trabalho; as compensações previstas no art. 279.º do Código do Trabalho (de ora em diante CT); as férias a que tem direito o trabalhador cedido ocasionalmente [art. 291.º, n.º 5, al. b) do CT]; a existência de limite mínimo de remuneração no que toca à isenção de horário de trabalho; e ainda, a impossibilidade de posto de trabalho na empresa compatível com a capacidade de trabalhador que sofreu um acidente de trabalho (art. 243.º, n.º 10 do CT).

Tivemos ainda a oportunidade de elaborar um contrato de trabalho sem termo, um contrato de trabalho a termo certo e redigir um acordo de revogação para reforço de qualificação e capacidade técnica das empresas, bem como uma declaração para a Segurança Social informando do reforço de qualificação técnica.

Posteriormente analisámos as regras a ter em conta num pedido de concessão de licença sem vencimento, nomeadamente, as situações em que o empregador pode indeferir o pedido do

trabalhador, pois era esse o sentido da decisão que o cliente da PRA pretendia, considerando que a concessão da licença implicaria a contratação de novo técnico para o lugar do trabalhador.

No dia 21 de abril de 2022, o Conselho de Ministros comunicou a alteração de algumas das medidas restritivas em vigor em virtude do combate à pandemia da doença Covid-19. Nestes termos, foi-nos pedida a elaboração de um resumo sobre as referidas medidas relativamente ao uso da máscara (nomeadamente no local de trabalho) para, em seguida, ser enviado aos clientes de forma a informá-los das mesmas.

Por último elaborámos uma errata de carta enviada a trabalhadores dando nota da respetiva alteração e preparamos um memorando sobre as empresas de trabalho temporário. Um memorando é um documento que deve ser tido em conta para um determinado assunto e serve como meio de transmissão de informação para trabalhadores da mesma empresa.

3. O contrato de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo¹¹ é um contrato celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador e tem uma cláusula de termo resolutivo, isto é, uma cláusula onde se define a cessação do contrato vinculada à ocorrência de um acontecimento futuro e certo (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 111).

Assim, podemos afirmar que o contrato de trabalho a termo é um contrato que a partir do momento da sua celebração tem um fim à vista. É importante referir que a data da cessação do acordo pode ou não ser preestabelecida, apesar do acontecimento que motiva a cessação do mesmo ser de verificação certa (*op. cit.*, p. 111).

Existem dois tipos de contrato de trabalho a termo, a saber:

- i. Contrato de trabalho a termo certo que é aquele em que o momento da cessação se encontra rigorosamente determinado no tempo, através da fixação de um prazo, no momento da sua celebração¹²;
- ii. Contrato de trabalho a termo incerto que é aquele em que o momento da cessação se encontra dependente de um acontecimento cuja data de verificação é incerta¹³.

Assim sendo, a diferença entre contrato a termo certo e termo incerto provém do momento da verificação do facto e não da verificação do mesmo. Considerando o exposto, podemos afirmar que o contrato a termo certo é um contrato *certus an certus quando*, enquanto o a termo incerto é um contrato *certus an incertus quando* (Leitão, 2021, p. 520).

O regime do contrato de trabalho a termo está previsto na subsecção I da secção dedicada às modalidades de contrato de trabalho, nomeadamente nos arts. 139.º a 149.º do CT. Relativamente à matéria da cessação do contrato a termo, esta encontra-se regulada na secção referente à cessação do contrato de trabalho por caducidade designadamente nos arts. 343.º, al. a), 344.º e 345.º do CT. Para além disso, o art. 393.º do CT estabelece as especificidades do regime comum da cessação do contrato de trabalho quando este seja a termo.

¹¹ Embora também possam ser celebrados contratos de trabalho a termo suspensivo (cfr. art. 135.º do CT), a verdade é que, atentas as suas implicações na esfera jurídica do trabalhador, são os contratos de trabalho a termo resolutivo que levantam maiores problemas jurídicos e questões práticas, razão pela qual, muitas vezes, se usa a expressão contrato de trabalho a termo para referir os contratos a termo resolutivo (Ramalho, 2019, p.55).

¹² Como por exemplo uma data de calendário ou o acesso à maioridade de uma pessoa (Fernandes, 2019, p. 194).

¹³ Como por exemplo o término de uma obra ou a morte de uma pessoa (*op. cit.*, p. 194).

Nos termos do disposto no art. 139.º do CT, afasta-se a possibilidade de o IRCT modificar o regime da contratação a termo resolutivo. Desta imperatividade excluiu-se apenas o que se conceitua como necessidades temporárias da empresa (elencado no n.º 2 do art. 140.º do CT), assim como as regras de preferência na admissão dos trabalhadores contratados a termo (plasmadas no art. 145.º do CT). Em consequência, estas são matérias que podem ser objeto de negociação coletiva, ou seja, os IRCT podem prever outras situações que, no entender das partes, se consideram necessidades temporárias da empresa. Porém, tendo em conta a letra da lei, não é possível criar outras razões adicionais para a contratação a termo que não sejam necessidades temporárias da empresa (cfr. art. 140.º, n.º 1 do CT).

3.1. A admissibilidade

Para ser possível o contrato de trabalho a termo é necessário que o mesmo cumpra requisitos materiais e formais.

Relativamente aos requisitos materiais, o contrato de trabalho a termo está sujeito a motivação restrita, porquanto é essencial fundamentar a sua celebração (Machado, 2014, p. 220). No saber de José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira¹⁴, este motivo justificativo é necessário por estarmos perante um contrato de natureza precária, o que coloca em causa o princípio da segurança no emprego. A jurisprudência¹⁵ tem entendido que a imposição da menção do motivo justificativo é um efeito do carácter excecional que a lei concede à contratação a termo e do princípio da tipicidade funcional que se encontra expresso no art. 140.º do CT visto que “o contrato só pode ser (validamente) celebrado para certos fins e na medida em que estes o justifiquem”.

O art. 140.º do CT estabelece as condições de admissibilidade de contrato de trabalho a termo, indicando o respetivo n.º 1, que esse só pode ser celebrado quando esteja em causa a satisfação de necessidades temporárias e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades¹⁶. O n.º 2 do presente art. elenca exemplos de situações que se consideram necessidades temporárias da empresa.

¹⁴ Canotilho, J. J. G & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada* (4.ª edição). Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora *apud* Quintas, P. (2020).

¹⁵ v. Ac. do TRP de 8 de junho de 2022, proc. n.º 4440/20.0T8MTS.P1, cujo relator foi Jerónimo Freitas disponível em www.dgsi.pt; Ac. do TRP de 19 de março de 2018, proc. n.º 27258/15.8PRT.P1, cujo relator foi Jerónimo Freitas disponível em www.dgsi.pt e Ac. do TRL de 5 de junho de 2013, proc. n.º 3705/11.7TTLBSB.L1-4, cujo relator foi Jerónimo Freitas disponível em www.dgsi.pt.

¹⁶ Deste modo, a duração do contrato de trabalho a termo não deve ultrapassar a da necessidade que lhe deu origem. É importante referir que este preceito, para além de se direcionar ao momento da celebração, também se direciona

No que diz respeito à substituição de trabalhador [prevista nas als. a) a d)], esta é aceite de forma abrangente, ou seja, a razão da ausência do trabalhador pode ser consequência “de um impedimento (doença ou acidente), do exercício de um direito (maternidade, férias, licença sem retribuição ou prestação de trabalho a tempo parcial)¹⁷, ou mesmo da violação de um dever (pendência, em juízo, de ação de apreciação da licitude do despedimento) (Machado, 2014, p. 224). A substituição direta é aquela em que o trabalhador a contratar vai substituir um trabalhador ausente temporariamente, enquanto a substituição indireta é aquela em que envolve a deslocação de um trabalhador da empresa para o posto de trabalho do trabalhador ausente e a contratação de um trabalhador para exercer as funções do trabalhador deslocado (*op. cit.*, p. 224) (Ramalho, 2019, p.80)¹⁸. De acrescentar que o impedimento do trabalhador substituído não tem de ser absoluto, o que significa que este não está impedido de prestar trabalho, mas encontra-se impossibilitado temporariamente de executar todas as suas funções ou de cumprir o horário completo (Machado, 2014, p. 225).

A lei também permite a contratação a termo no caso de atividades sazonais ou cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades [al. e)]. Considera-se atividade sazonal aquela que ocorre em certos períodos específicos do ano e, ainda, aquelas que demonstrem ciclos irregulares relativamente às necessidades da sociedade. Os casos mais conhecidos deste tipo de trabalho estão ligados ao setor da agricultura (como a apanha de certas frutas ou as vindimas), assim como ao do turismo (como turismo balnear ou o de inverno) e hotelaria¹⁹. Atualmente nota-se um alargamento na interpretação deste preceito inserindo-se outras atividades cujo deslocamento aumenta num exato período do ano como é o caso das livrarias que normalmente têm mais afluência no início do ano escolar (Campos, 2013, p. 76)²⁰.

a todas as alterações do prazo contratual, nomeadamente a renovação do contrato (Machado, 2014, p. 222). Porém, surge aqui a dúvida se é possível celebrar um contrato a termo por período inferior ao da necessidade. Na opinião de Maria João Machado (*op. cit.*, p. 222) e de Maria do Rosário Palma Ramalho (2019, p. 84) é possível que a duração do contrato seja inferior à duração da necessidade.

¹⁷ Exclui-se a possibilidade de substituir trabalhador que esteja a exercer o seu direito à greve (Gomes, 2003, pp. 52-53).

¹⁸ cfr. Ac. do TRP de 07 de dezembro de 2018, proc. n.º 4980/18.1T8PRT.P1, cujo relator foi Paula Carvalho disponível em www.dgsi.pt.

¹⁹ Paula Ponces Camanho (2004, p. 296) refere também como exemplo a atividade dos correios que, por exemplo, no Natal tem um acréscimo de serviços.

²⁰ Acerca desta matéria, veja-se o Ac. do STJ de 10 de julho de 2008, proc. n.º 08S0325 cujo relator foi Sousa Grandão disponível em www.dgsi.pt que nos diz que estamos perante duas situações distintas, nomeadamente “o carácter sazonal da própria actividade a que a empresa se dedica” e “o carácter regular do ciclo anual da sua produção, decorrente da estrutura do respectivo mercado”. Acrescenta ainda que a atividade sazonal apenas surge num determinado período do ano, ou seja, é limitada no tempo, desaparecendo depois a sua utilidade. Por outro lado, o ciclo anual de produção deve apresentar irregularidades que decorram da natureza estrutural, e não conjuntural, do respetivo mercado.

No que concerne ao acréscimo excepcional de atividade da empresa [al. f)], para que o mesmo se verifique é essencial que a empresa esteja em normal funcionamento e que sofra um acréscimo. Por exemplo, a empresa aceitou uma encomenda de dimensões muito acima do seu nível habitual de produção (Ramalho, 2019, pp. 80-81). É de realçar que “está em causa um acréscimo relativo à quantidade e não ao tipo de trabalho a desenvolver, ou seja, não se tratando de um acontecimento normal na empresa, a entidade empregadora não previa tal aumento (Campos, 2013, p. 78).

Também se permite a contratação a termo quando esteja em causa a execução de tarefa ocasional ou serviço preciso e esporádico [al. g)], ou seja, uma tarefa que não faz parte da atividade habitualmente produzida na empresa (*op. cit.*, p. 79). Sendo assim, tem de se tratar de um serviço de durabilidade restrita no tempo, como por exemplo a decoração de um estabelecimento ou a informatização de determinada empresa (Gomes, 2007, p. 596)²¹. Posto isto, aqui está em causa uma alteração qualitativa uma vez que a tarefa a desenvolver é incomum considerando a atividade da empresa (Campos, 2013, p. 80).

Por último, considera-se também uma necessidade temporária de empresa a execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária [al. h)]. Assim sendo, considera-se que se inserem aqui as atividades de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, uma vez que o seu objeto consiste sobretudo na realização de variadas obras e projetos que são definidos e temporários (Machado, 2014, p. 228). Posto isto, tem de estar em causa uma necessidade definida e por um tempo limitado, ou seja, no caso da construção civil o que fundamenta a celebração de contrato a termo é a existência de uma obra que consiste na necessidade temporária da empresa (Campos, 2013, p. 81)²².

Importa também indicar que a norma prevista no n.º 2 do art. 140.º do CT não se trata de uma lista taxativa dado que o legislador não consegue prever todas as situações que podem ser consideradas como necessidade temporária da empresa. (*op. cit.*, p. 62)²³. Deste modo, trata-se de uma lista exemplificativa tendo em conta a letra da lei, ou seja, a expressão

²¹ Para mais exemplos v. em Machado, M. J. (2014). *O contrato de trabalho a termo*. Porto: Imoedições, p. 227.

²² Não obstante, excetuam-se todas as tarefas que não se relacionam diretamente com a obra a fazer, como por exemplo os trabalhadores administrativos ou os do departamento da contabilidade visto que a atividade se encontra associada a necessidades imprescindíveis da empresa, logo, não estão adstritos da realização de qualquer obra (Campos, 2013, p. 82).

²³ Também Maria João Machado compreende neste sentido quando faz referência “Se, na maioria das situações, o elenco pode apresentar-se suficiente, haverá outras em que o não é e, então, sem prejuízo dos requisitos do n.º 1, novas situações poderão apresentar-se como justificativas” (Machado, 2014, p. 223).

“nomeadamente”²⁴. Júlio Manuel Vieira Gomes (2007, p. 594) considera que, tratando-se de uma norma meramente exemplificativa, leva-nos a supor que seja possível a contratação a termo, por exemplo, para a substituição de um sócio doente que de modo habitual prestava trabalho ou mesmo para a substituição de um elemento que não pode ser considerado como trabalhador subordinado (esposa do patrão que normalmente também presta trabalho na pequena empresa familiar).

Nos termos do n.º 3 do art. 140.º do CT, o contrato de trabalho a termo incerto pode ser celebrado com qualquer justificativo legal suprarreferido com exceção da al. d) do n.º 2 do mesmo preceito (além dos casos atípicos previstos no n.º 4)²⁵. Posto isto, quando se trata de substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado só é possível a celebração do contrato a termo certo.

Para além das situações supramencionadas em que está em causa a satisfação de necessidades temporárias da empresa, o contrato a termo pode ser celebrado por outras “conjunturas excecionais” elencadas no art. 140.º, n.º 4 do CT, a saber (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 113):

“a) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;

b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muita longa duração.”

Antes de analisarmos cada uma das situações acima referidas, é importante referir que estas são normas de incentivo e de atenuação do risco de iniciativa empresarial e normas de política de emprego, por outras palavras, normas de natureza económica e social (Machado, 2014, p. 230).

Depois de analisar a al. a) supramencionada concluímos que a norma apresenta três motivos que podem admitir a celebração de contratos de trabalho a termo. Na esteira de Ana Lambelho e Luísa Andias Gonçalves (2021, p. 113) está presente nesta norma que o legislador entende que o lançamento de nova atividade está “acompanhado de incertezas quanto ao seu sucesso e

²⁴ Anteriormente na LCCT era apenas admitida a contratação a termo nas situações previstas na al. do art., tratando-se assim de uma lista taxativa (Campos, 2013, p. 61).

²⁵ Deste modo, ao contrário do n.º 2 do art. 140.º do CT, trata-se de uma enumeração taxativa uma vez que o contrato a termo incerto apenas é admitido nas situações previstas no n.º 3 do art. em análise (Vicente, 2019, p.422).

quanto às efetivas necessidades de recursos humanos (...). É evidente que não é possível garantir se uma atividade vai ou não ter sucesso uma vez que o êxito na evolução de qualquer empresa está sempre ligado à maior ou menor aceitação do mercado (Campos, 2013, p. 82). Posto isto, está subjacente na norma que o legislador considerou que é melhor diminuir o risco de um empregador associado ao lançamento de uma nova atividade ou ao início de laboração de empresa de modo a estimular ao investimento no setor das empresas que na realidade cria emprego o que gera também o desenvolvimento económico do país (*op. cit.*, pp. 82 e 83).

Relativamente à interpretação da al. a), do n.º 4 do art. 140.º do CT podem suscitar algumas dúvidas nomeadamente quando é que há o lançamento de uma nova atividade ou o início do funcionamento e até que momento se pode dizer que a atividade é nova e que a empresa ou o estabelecimento estão em início de atividade. Segundo Alice Pereira de Campos (*op. cit.*, p. 84) a situação de lançamento de uma nova atividade relaciona-se com o começo de uma atividade que a empresa não operava, ou seja, acresce à atividade que normalmente exercia²⁶ e entende-se por início de laboração de uma empresa ou de estabelecimento quando o mesmo não executava qualquer atividade antes. No que toca à última questão apresentada, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, aplicou uma restrição temporal de dois anos sobre o início do motivo justificativo. Acerca desta matéria, Joana Nunes Vicente (2019, p. 405) considera que o recurso a este motivo justificativo não se esgota no mesmo dia em que “a nova atividade é lançada” ou no momento em que a “empresa inicia a sua laboração”, pelo que se mantém durante o período considerável. É de salientar que a duração do contrato, haja ou não renovação, nunca poderá exceder o limite temporal imposto, ou seja, os dois anos. Deste modo, não é possível contratar a termo por seis meses com este fundamento um mês antes de terminados os dois anos sobre o início do facto (Campos, 2013, p. 87) (Ramalho, 2019, p.85).

Por último, a 2.ª parte da al. a) do n.º 4 do art. em análise refere “estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores”. Na redação anterior desta norma era exigido que a empresa tivesse menos de 750 trabalhadores. Posto isto, denota-se que o legislador entendeu que não deve ser possível a contratação a termo com este fundamento por parte das grandes empresas. Alguma doutrina (Campos, 2013, p. 87) (Ramalho, 2019, p. 86) não concorda com o facto de as grandes empresas não terem a possibilidade de contratar a termo com este fundamento uma vez que o grau de risco do lançamento de uma nova atividade ou do início de

²⁶ Entendemos que caso uma empresa que venda automóveis da marca Audi comece a vender carros da marca Mercedes não se enquadra no lançamento de uma nova atividade, mas sim na ampliação da atividade que a empresa já exercia.

laboração de um estabelecimento não varia consoante a dimensão da empresa²⁷. A autora Alice Pereira de Campos (2013, p. 87) acrescenta que independentemente de ser uma pequena ou grande empresa tanto as variáveis de mercado como do consumidor dos produtos/serviços da empresa têm a mesma dimensão.

No que tange à al. b) do n.º 4 do art. 140.º do CT, importa ter em conta o que se considera trabalhador em situação de desemprego de muita longa duração. O legislador nada refere quanto ao seu conceito, logo, recorremos ao DL n.º 72/2017, de 21 de junho, que estabelece incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração. Assim sendo, no seu art. 4.º, n.º 1, al. c), este considera que são todos aqueles trabalhadores que tenham idade igual ou superior a 45 anos e se encontrem inscritos no centro de emprego há 25 meses ou mais. Posto isto, trata-se de uma medida com vista a combater o desemprego. De acrescentar que na sua redação anterior era admitido também a contratação a termo de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração, bem como de outras situações consagradas em legislação especial de política de emprego²⁸.

Posto isto, é importante realçar que as situações elencadas no n.º 4 do art. 140.º do CT correspondem à contratação a termo certo de trabalhadores para a satisfação de necessidades permanentes da empresa, logo, nestes casos não é necessário o cumprimento do requisito consagrado na cláusula geral do n.º 1 do art. em estudo (Ramalho, 2019, p. 88).

No nosso estudo de caso, em 11 de fevereiro de 2019, a cliente da PRA (entidade empregadora), cujo Código CAE é 96021, que corresponde a salões de cabeleireiro, admitiu ao seu serviço a trabalhadora (Autora), mediante contrato de trabalho a termo certo para exercer as funções inerentes à categoria profissional de cabeleireira unissexo.

De forma a ilustrar o presente estudo apresentamos a minuta adaptada e utilizada para a redação do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora no anexo A. Como podemos verificar pelas cláusulas 2.ª e 3.ª, o contrato foi celebrado pelo período de seis meses, tendo

²⁷ Em sentido contrário ao defendido, Paula Quintas (2020) considera que não faz sentido a contratação a termo por parte das grandes empresas uma vez que estas possuem “capacidade financeira para um investimento considerável e, naturalmente, confiante e crente do potencial sucesso empresarial”.

²⁸ Maria Palma Ramalho (2019, p. 88) é a favor da anterior redação uma vez que a atual é muito mais limitada, justificando que o legislador optou por adotar para os trabalhadores à procura de primeiro emprego e para os desempregados de longa duração um período experimental de 180 dias aplicável a um contrato por tempo indeterminado nos termos do art. 112.º, n.º 1, al. b) do CT. Assim sendo, defende que o legislador preferiu o regime de incerteza total e sem qualquer compensação relativo a um período experimental vasto ao regime de incerteza relativa, mas previsível e com direito a compensação no término do contrato (inerente na contratação a termo).

como motivo o estipulado na al. a) do n.º 4 do art. 140.º do CT, “Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos”. A entidade empregadora iniciou funções em fevereiro de 2019, em novo estabelecimento, tendo sido esse o motivo justificativo para a contratação da trabalhadora.

Nos termos do art. 344.º, n.º 1 do CT, a trabalhadora comunicou à empregadora no dia 31 de julho de 2019 a sua intenção de fazer cessar o contrato de trabalho verificando-se o seu termo. Assim, a trabalhadora deixou de comparecer no seu local de trabalho a partir de 10 de agosto de 2019.

Posteriormente, no dia 1 de novembro de 2019, a trabalhadora foi novamente contactada pela entidade empregadora para celebrar novo contrato de trabalho a termo pelo período de seis meses nos mesmos moldes em que o fez em fevereiro de 2019. Assim, o motivo para a contratação foi o mesmo, ou seja, o previsto no art. 140.º, n.º 4, al. a) do CT.

De ora em diante, iremos debruçar-nos especialmente acerca da celebração deste segundo contrato de trabalho uma vez que foi na sequência deste que surgiu o problema da caducidade do contrato de trabalho e da sucessão de contratos e, posteriormente, a ação foi intentada.

Estabelece a al. b) do n.º 1 do art. 147.º do CT que os contratos de trabalho consideram-se sem termo caso sejam celebrados para além dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do art. 140.º. Desta forma, é visível a ausência à menção ao n.º 2 do art. 140.º do CT, porém faz sentido que a mesma não seja referida uma vez que se trata de um preceito meramente exemplificativo.

De acordo com o n.º 5 do art. 140.º do CT cabe ao empregador provar os factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo. Assim sendo, nas palavras de Maria João Machado (2014, p. 254) compete ao empregador “o ónus da prova” acerca da “veracidade do motivo justificativo” que motivou a celebração do contrato de trabalho a termo, tanto na sua celebração como na sua renovação, bem como da duração do motivo justificativo. Este preceito está em conformidade com o regime regra previsto no art. 342.º do CC²⁹ na medida em que “é o empregador que se faz valer de um motivo para limitar a duração do contrato, devendo, por

²⁹ Estabelece o art. 342.º do CC que “Àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”, estipulando o seu n.º 2, “A prova dos factos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito invocado compete àquele contra quem a invocação é feita.”

isso, provar a sua existência e a sua veracidade, bem como a dos factos indicados no contrato” (*op. cit.*, p. 254).

Tal como já referimos, para além de obedecer a requisitos materiais, a celebração do contrato de trabalho a termo deve cumprir requisitos formais. No que diz respeito a estes últimos, diz-nos o art. 141.º, n.º 1 do CT que o contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, ou seja, deve ser celebrado por escrito. Esta sujeição tem como fundamento tutelar a segurança jurídica e a proteção do trabalhador (*op. cit.*, p. 256).

Para além da forma escrita, o contrato de trabalho deve conter as seguintes menções (art. 141.º, n.º 1 do CT): a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes [al. a)]; a atividade para que o trabalhador é contratado e respetiva retribuição [al. b)]; o local e período normal de trabalho [al.c)]; a data de início do trabalho [al. d)]; a indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo [al. e)]; como também a data de celebração do contrato e, caso estejamos perante um contrato de trabalho a termo certo, indicação da data de cessação deste [al. f)]³⁰.

Iremos agora analisar os dois tipos de formalidades a que estão sujeitos os contratos de trabalho a termo e os efeitos da sua inobservância, designadamente as formalidades *ad substantiam* e as *ad probationem*. Enquanto que as primeiras são aquelas que são necessárias como condição de validade do ato jurídico, ou seja, insubstituíveis por outros meios de prova³¹, as segundas são aquelas que são colocadas como meio de prova de certo ato, isto significa que podem ser supridas por outros meios de prova^{32/33}. Na lista de exigências de forma do contrato consagradas pelo art. 141.º do CT estão previstas ambas as formalidades, sendo a sua diferenciação simplificada tendo em conta as consequências legais plasmadas para a inobservância de cada uma delas.

É de referir que, nos termos do art. 147.º, n.º 1, al. c) do CT, o contrato que não obedeça à forma escrita não é válido como contrato a termo, tratando-se de um contrato de trabalho sem termo³⁴. A forma escrita trata-se de uma condição necessária uma vez que a mesma concede ao trabalhador ter conhecimento do vínculo a que está obrigado (Campos, 2013, p. 55).

³⁰ Podemos constatar no anexo A que o contrato refere todas as menções necessárias.

³¹ cfr. Ac. do TRG de 26 de setembro de 2019, proc. n.º 6419/18.3T8VNF.G1, cujo relator foi Vera Sottomayor disponível em www.dgsi.pt.

³² cfr. Ac. do TRC de 31 de janeiro de 2006, proc. n.º 3965/05, cujo relator foi Jorge Arcanjo disponível em www.dgsi.pt.

³³ Nomeadamente por via testemunhal (Machado, 2014, p. 259).

³⁴ Nos termos do n.º 3 do art. 147.º do CT, conta-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Para além da situação suprarreferida, considera-se contrato por tempo indeterminado o contrato que não compreenda a identificação ou a assinatura das partes. Estes elementos são uma condição necessária uma vez que são equivalentes a não redigir por escrito o contrato, ou seja, torna-se inexistente o documento que vincula as partes (*op. cit.*, p. 55).

Outra situação é quando o documento não contém simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho³⁵. O facto de não mencionar os dois elementos significa que não é possível verificar a data de início da execução do contrato nem sequer definir o término deste (*op. cit.*, p. 55).

Por último, o contrato considera-se sem termo quando forem omissas ou insuficientes as referências ao termo e ao respetivo motivo justificativo³⁶. De acordo com o art. 141.º, n.º 3 do CT, a indicação do motivo justificativo deve ser feita mencionando expressamente os factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado. Assim sendo, não é suficiente a remissão para a lei ou mesmo a reprodução da mesma, sendo necessário a indicação dos factos verdadeiros e atuais³⁷ (Machado, 2014, p. 258) uma vez que é imprescindível que qualquer parte entenda a necessidade de colocar um termo no contrato.

Veja-se o Ac. do TRP de 02 de março de 2017, proc. n.º 4509/16.6T8VNG.P1³⁸ que determinou que:

“a justificação da necessidade de aposição do termo deverá, de harmonia com o art. 141.º, n.ºs 1, al. e), e 3, do CT/2009, ser feita através da menção, no próprio texto do contrato, dos concretos factos que integram o seu motivo justificativo e que permitam estabelecer o nexo de causalidade entre essa justificação e o termo estipulado, não bastando, para o efeito, a referência vaga e genérica relativa à necessidade da aposição do termo”.

³⁵ Caso apenas falte a data de início do trabalho, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração (art. 141.º, n.º 2 do CT).

³⁶ v. Ac. do TRG de 4 de fevereiro de 2021, proc. n.º 944/20.3T8BCL-A.G1, cujo relator foi Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso disponível em www.dgsi.pt.

³⁷ José João Abrantes (2002, p. 166) refere a título de exemplo que não é suficiente invocar, por exemplo, a al. a) do referido art., devendo antes ser explicado que se pretende substituir o trabalhador x, impossibilitado por estar a prestar serviço militar ou por se encontrar no gozo de licença de paternidade.

³⁸ Cujo relator foi Paula Leal de Carvalho disponível em www.dgsi.pt.

Ainda neste propósito, importa observar o Ac. do TRL de 24 de junho de 2020, proc. n.º 7768/19.9T8LSB.L1-4³⁹ que dispôs que a aposição do termo justificada nos termos do art. 140.º, n.º 1, al. e) do CT mencionando no contrato que “as campanhas de televisão têm um carácter incerto e não previsível porque dependem do espaço de publicidade disponível” não é objetiva e suficiente. O tribunal acrescentou que é evidente que todas as estações de televisão transmitem publicidade durante o ano todo a determinados produtos de cada época do mesmo, porém, já não é que o respetivo volume seja sazonalmente diferenciado e menos ainda que o fosse no momento da celebração do contrato⁴⁰.

Posto isto, todas as situações acima referidas constituem formalidades *ad substantiam* e a sua ausência recai contra o empregador mediante o convertimento do contrato em sem termo (Ramalho, 2019, p. 97). Isto significa que se trata de uma sanção em benefício do trabalhador uma vez que, em regra, este tem pouca ou nenhuma influência na redação do documento que compreende o contrato de trabalho, ou seja, quem prepara o documento é o empregador e fá-lo de maneira a preservar os seus interesses naquela prestação de trabalho (Campos, 2013, p. 53). Relativamente aos demais elementos, designadamente a indicação do domicílio ou sede das partes, a atividade do trabalhador e correspondente retribuição, o local e período normal de trabalho, estes revestem natureza *ad probationem* visto que a sua ausência não afeta a validade do contrato (Ramalho, 2019, p. 97).

3.2. A duração

Como se referiu, o contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado em certas circunstâncias. Porém, para além dessas limitações, existem ainda limites quanto à duração destes contratos que variam consoante esteja em causa um contrato de trabalho a termo certo ou a termo incerto (Campos, 2013, p. 100). Importa registar que este tipo de contrato apresenta um grau de instabilidade para o trabalhador, logo, estas limitações pretendem diminuir esse mesmo risco (Ramalho, 2019, p. 100).

³⁹ Cujo relator foi Alves Duarte disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁰ Veja-se ainda o Ac. do TRL de 26 de maio de 2021, sobre o proc. n.º 12378/20.5T8LSB.L1-4 no qual foi relator foi Manuela Fialho disponível em www.dgsi.pt. No presente Ac. foram celebrados vários contratos de trabalho fundados no acréscimo excecional de atividade, razão que é suficiente para justificar a contratação a termo. Porém, diz-nos o tribunal que não basta a menção à fórmula do acréscimo excecional de atividade, sendo necessário concretizar a mesma. No primeiro contrato celebrado apenas foi referido que o acréscimo da atividade derivava do aumento de atividade decorrente do Verão IATA, do aumento de voos, entre outros. Porém, o tribunal determinou que no contrato deveria “resultar a referência factual determinante do acréscimo, ou seja, no caso, quantos voos se realizavam e quantos se espera virem a ser realizados”. Assim, só nestes termos é que se poderia concluir que a outorgante necessitava de reforçar as equipas de trabalho.

3.2.1. Do contrato de trabalho a termo certo

Nos termos do art. 148.º, n.º 1 do CT, a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo está definida em dois anos, independentemente do motivo, sob pena de converter-se em sem termo [art. 147.º, n.º 2, al. b) do CT]. É importante ressaltar que o CT2003 estabelecia que o contrato durava pelo período acordado, contudo, tal como ilustra Alice Pereira de Campos (2013, p. 101), o contrato pode cessar antes desse momento mediante qualquer uma das restantes modalidades previstas para a cessação do contrato.

No que concerne ao limite mínimo de duração, ainda que o legislador não tenha estabelecido expressamente um prazo, o art. 148.º, n.º 2 do CT refere que o contrato a termo certo só pode ser celebrado por período inferior a seis meses nos casos referidos nas als. a) a g) do n.º 2 do art. 140.º do CT⁴¹. Nestes casos devemos ter em conta que é necessário que a duração do contrato não seja inferior à prevista para tarefa ou serviço a realizar (art. 148.º, n.º 2, parte final). Assim, o contrato não pode, nestes casos, ter duração inferior à do motivo justificativo, ou seja, o legislador optou por limitar as partes na fixação da duração dos contratos de forma a manter um mínimo de segurança no emprego visto que aqui a estabilidade do trabalhador é posta em causa (*op. cit.*, p. 112)⁴².

No caso em análise, o contrato de trabalho foi celebrado com termo certo com início em 1 de novembro de 2019 e término em 30 de abril de 2020, isto significa que o mesmo foi celebrado pelo período de seis meses obedecendo ao disposto no art. 148.º do CT.

O art. 148.º, n.º 3 do CT prevê que a celebração de um contrato de trabalho a termo certo, por período inferior a seis meses, com fundamento diferente dos consagrados nas als. a) a g) do n.º 2 do art. 140.º, considera-se que foi celebrado pelo prazo de seis meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa⁴³. Segundo Campos (*op. cit.*, p. 113), a sanção prevista não se trata da conversão do contrato em sem termo, ou seja, uma

⁴¹ Assim sendo, só pode ser celebrado por período inferior a seis meses nas situações de substituição de trabalhador [als. a), b), c) e d)], atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado [al. e)], acréscimo excecional de atividade da empresa [al. f)] e execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária [al. g)].

⁴² Nos casos em que o contrato for celebrado por prazo inferior a seis meses, fundamentado nos termos das als. a) a g) do art. 140.º, n.º 2 do CT, sendo ainda inferior à duração da tarefa ou serviço a realizar, deve-se entender que foi celebrado pelo período mínimo que deveria ter, isto é, o da duração prevista para a tarefa ou serviço a realizar. Isto porque o legislador “consagrou o prazo de seis meses para os contratos celebrados por período inferior em situação não admitida por lei” (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 116).

⁴³ Caso o contrato seja celebrado por período inferior a seis meses com um dos motivos justificativos previstos no n.º 4 do art. 140.º do CT, deve o mesmo ser considerado celebrado pelo prazo de seis meses estendendo-se a aplicação do n.º 3 do art. 148.º do CT a estas situações (*op. cit.*, pp. 115-116).

sanção mais gravosa para o empregador, uma vez que está em causa a satisfação de uma necessidade temporária da empresa.

Importa ainda ressaltar que, caso esteja em causa o previsto na al. a) do n.º 4 do art. 140.º do CT, a duração do contrato a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo (art. 148.º, n.º 4 do CT). Assim sendo, a duração máxima do contrato pode ser inferior a dois anos nos casos em que o contrato produz efeitos em data posterior à do lançamento de nova atividade de duração incerta ou à do início do funcionamento da empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 118).

No nosso caso, a empresa iniciou o funcionamento do novo estabelecimento em fevereiro de 2019. Por conseguinte, perfazem-se os dois anos lícitos de contratar com este fundamento em fevereiro de 2021, o que quer dizer que a entidade empregadora podia contratar até setembro de 2020, uma vez que os contratos celebrados em data posterior seriam celebrados por período inferior a seis meses o que só é possível com base nas als. a) a g) do n.º 2 do art. 140.º do CT (art. 148.º, n.ºs 2 e 4 do CT).

Estabelece, finalmente, o n.º 6 do mesmo art. que na contagem do período máximo de dois anos está incluída a duração “de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns”. Desta forma, caso o trabalhador já tenha estado vinculado com o empregador antes da celebração do contrato de trabalho a termo certo, a duração dos contratos anteriores incluiu-se na contagem dos dois anos desde que se tenha tratado de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário no mesmo posto de trabalho, assim como contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto.

Todavia, coloca-se aqui a seguinte questão: a contagem do termo prevista no art. 148.º, n.º 6 do CT deve ter em conta todos os contratos a termo independentemente da data em que foram celebrados? Por outras palavras, a contagem do limite de dois anos corresponde à soma total de todos os contratos a termo celebrados entre o trabalhador e o empregador ou apenas a um só contrato a termo? Somos da opinião de que a norma apenas se aplica aos contratos celebrados sem interrupções ou com pequenos hiatos temporais. Assim sendo, atende-se aos contratos celebrados a termo, independentemente da data, desde que tenham sido executados de forma

continuada. Para além disso, interpretar a norma no sentido independentemente de qualquer espaço temporal torna-se prejudicial para o trabalhador uma vez que, não podendo a entidade empregadora voltar a contratá-lo sob vínculo a termo ou temporário, perderia a oportunidade de emprego (ainda que precário).

Segundo Ana Lambelho e Luísa Andias Gonçalves (*op. cit.*, p. 118) este preceito pretende evitar que o empregador adie a situação instável do trabalhador ao mudar de modalidade de contrato.

In casu, incluiu-se no cômputo do limite referido no n.º 1 do art. 148.º do CT, ou seja, nos dois anos de duração máxima de contrato de trabalho a termo certo, ambos os contratos celebrados entre a trabalhadora e a entidade empregadora uma vez que entre os dois apenas houve um pequeno hiato temporal (de 10 de agosto de 2019 a 1 de novembro de 2019).

3.2.2. Do contrato de trabalho a termo incerto

No que toca à duração do contrato de trabalho a termo incerto, estatui o art. 148.º, n.º 5 do CT que este não pode ultrapassar os quatro anos, sob pena de o contrato converter-se em sem termo [art. 147.º, n.º 2, al. b) do CT]⁴⁴. Assim sendo, o contrato dura pelo tempo necessário à substituição do trabalhador ou à conclusão da atividade para o qual o trabalhador foi contratado desde que não exceda os quatro anos (Ramalho, 2019, p. 102). Alice Pereira de Campos (2013, p. 130) não concorda com a determinação de um limite máximo de duração do contrato em causa uma vez que o empregador pode ter uma necessidade temporária superior ao prazo legalmente previsto. Porém, na opinião da referida autora, o legislador estabeleceu o mesmo por entender que tem carácter permanente qualquer necessidade que continue por mais tempo do que o mencionado.

Anteriormente, no CT2003, estava previsto que o contrato a termo incerto durava por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justificou a celebração (Machado, 2014, p. 276). Para além disso, no CT2009 o legislador estabeleceu para os contratos de trabalho a termo incerto uma duração máxima de seis anos. Desta forma, esta redução do limite temporal surge no sentido de combater a precariedade do trabalhador (*op. cit.*, p. 276) uma vez que o contrato tanto poderia durar anos como poucos meses dependendo do tempo necessário para a satisfação do objetivo.

⁴⁴ Importa referir que na conversão do contrato de trabalho por tempo indeterminado conta-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho (art. 147.º, n.º 3 do CT).

Para além do exposto, importa destacar que o trabalhador contratado a termo incerto que permaneça ao serviço decorridos quinze dias após a verificação do termo ou após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador converte-se em contrato sem termo [art. 147.º, n.º 2, al. c) do CT]. A conversão do contrato ajuda a não perpetuar a situação de inconstância do trabalhador (Ramalho, 2019, p. 108) visto que o termo incerto proporciona ao trabalhador menor estabilidade e segurança no emprego.

3.3. A renovação

No que respeita à renovação do contrato de trabalho a termo certo, as partes podem estipular a não renovação do mesmo (art. 149.º, n.º 1 do CT). Assim sendo, caso exista no contrato uma cláusula a referir o supramencionado, o mesmo cessa na data convencionada, não dando lugar a qualquer renovação (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 119). Surge aqui a dúvida se é ou não necessário cumprir com o aviso prévio previsto no art. 344.º, n.º 1 do CT quando é acordada a cláusula de não renovação. Na opinião de Maria do Rosário Palma Ramalho (2019, p. 119), mesmo que esteja em causa um contrato em que as partes tenham estipulado a não renovação, o dever de comunicação da intenção de fazer cessar o contrato no final do prazo mantém-se⁴⁵. Em sentido diverso, Júlio Manuel Vieira Gomes (2007, p. 605) defende que está dispensado o aviso prévio quando é estabelecida no contrato uma cláusula de não renovação. Somos da mesma opinião deste último autor uma vez que o trabalhador com esta cláusula já foi informado com mais antecedência do que a do aviso prévio que o contrato não se iria renovar no final do prazo.

Relativamente a esta matéria importa distinguir dois tipos de renovação, nomeadamente a renovação tácita e a expressa. Ocorre a primeira quando nenhuma das partes fizer cessar o contrato de trabalho findo o prazo do mesmo, assim o contrato renova-se por período igual ao inicial (art. 149.º, n.º 2 do CT) (Ramalho, 2019, p. 106). Em relação à segunda, esta ocorre quando as partes consagram expressamente a sua intenção de renovar o contrato. As partes podem optar por renovar o contrato por um período diferente do inicial⁴⁶, contudo, a renovação tem de obedecer aos requisitos previstos no art. 149.º, n.º 3, parte final do CT (*op. cit.*, pp. 106-107).

⁴⁵ A autora defende que o incumprimento do dever de comunicação da intenção de fazer cessar o contrato no final do prazo determina que o mesmo se renove por igual período (Ramalho, 2019, p. 119).

⁴⁶ Por exemplo, as partes celebraram um contrato com a duração de seis meses e querem prorrogá-lo por mais três meses (Amado, 2018, p. 86)

Sistematizando, diz-nos o n.º 2 do art. 149.º do CT que não sendo estipulada a cláusula de não renovação e não existindo nenhuma declaração das partes no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho, findo o prazo, aquele renova-se por período igual se outro não for acordado pelas partes. Prevê o n.º 3 do art. 149.º do CT que a renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade e, quando estejamos perante a renovação do contrato por período diferente, esta fica também sujeita aos requisitos de forma.

Posto isto, podemos dizer que a renovação do contrato de trabalho a termo está sempre dependente da verificação de um requisito material e, pode ou não estar dependente também de um requisito formal (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 120).

No que concerne ao requisito material, a renovação está dependente da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração (art. 149.º, n.º 3, 1.ª parte do CT), isto significa que o requisito material tem de se manter atual para que a renovação do contrato seja licitamente válida (*op. cit.*, p. 120)⁴⁷. É importante referir que, caso não se cumpra com este requisito o contrato de trabalho a termo converte-se em sem termo [art. 147.º, n.º 2, al. a) do CT], contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação do trabalho (n.º 3 do mesmo art.).

Acerca do requisito formal, este verifica-se quando as partes pretendem renovar o contrato por um período diferente (art. 149.º, n.º 3, parte final), sendo que é necessário a redução a escrito de tal renovação (*op. cit.*, p. 117).

É importante constatar que, nos termos do n.º 4 do art. 149.º do CT, o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes⁴⁸, sendo que este limite deve ser conciliado com o período de duração máxima do contrato fixado no art. 148.º, n.º 1 do CT. Para além disso, o art. acrescenta que a duração total das renovações não pode exceder a duração do período inicial do contrato. Assim sendo, caso estejamos perante um contrato de período inicial de 12 meses,

⁴⁷ João Leal Amado (*op. cit.*, p. 86) esclarece o preceito através de um exemplo, a saber:

“(…) na hipótese de contratação a termo, pelo prazo de 6 meses, para substituir um trabalhador doente: esgotados esses 6 meses, caso o trabalhador substituído continue transitoriamente impedido de prestar trabalho, o contrato renovar-se-á por mais 6 meses, se nenhuma das partes proceder à respetiva denúncia ao abrigo do art. 344.º; mas semelhante renovação já não será possível na hipótese de, entretanto, o trabalhador doente ter já regressado ao serviço ou ter falecido, pois em qualquer destes casos o título legitimador da contratação a termo (a necessidade de substituir outrem que se encontra temporariamente impedido de prestar serviço) já teria desaparecido aquando da pretensa renovação do contrato – ou porque, nessa altura, o impedimento já tinha sido superado ou porque o mesmo já tinha deixado de ser temporário…”.

⁴⁸ Excedendo-se o número máximo de renovações permitido, o contrato de trabalho converte-se em sem termo [art. 147.º, n.º 2, al. b) do CT].

pode haver uma renovação por período igual ou duas renovações pelo período de 6 meses, por exemplo⁴⁹.

No caso em apreço, em 1 de maio de 2020, o contrato de trabalho renovou-se automaticamente uma vez que não existiu nenhuma declaração das partes no sentido de o fazer cessar findo o prazo (30 de abril de 2020), nos termos do art. 149.º, n.º 2 do CT. Ademais, é possível verificar na cláusula 2.ª do anexo A que as partes acordaram a renovação do contrato. É importante referir que, dando cumprimento ao n.º 3 do art. 149.º do CT, verificava-se o requisito de admissibilidade uma vez que os dois anos posteriores ao lançamento de funcionamento do novo estabelecimento não tinham decorrido totalmente. Relativamente ao art. 149.º, n.º 4 do CT, é notório que o mesmo foi cumprido uma vez que se trata da primeira renovação do contrato de trabalho e a duração total desta não excede o período inicial daquele.

De acrescentar que, de acordo com o art. 149.º, n.º 5 do CT, o contrato de trabalho renovado considera-se como um único contrato. Este preceito é relevante para a contagem da antiguidade do trabalhador e para efeitos do cálculo da compensação pela cessação do contrato de trabalho (Ramalho, 2019, p. 107). Assim, *in casu*, o contrato de trabalho e a respetiva renovação considera-se como um único contrato.

Não há renovação do contrato de trabalho a termo incerto uma vez que ele ou caduca verificando-se o seu termo ou converte-se em contrato sem termo caso o trabalhador continue ao serviço findo o prazo de aviso prévio ou, na sua ausência, ocorridos quinze dias após a data em que o contrato deveria cessar (Leitão, 2021, p. 528)⁵⁰.

⁴⁹ Exemplo retirado de Ramalho, M. do R. P. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte IV: Contratos e Regimes Especiais*. Coimbra: Almedina, p. 106.

⁵⁰ Para mais desenvolvimentos *vide* o ponto 4.1.2. deste trabalho.

4. A cessação do contrato de trabalho a termo

O regime da cessação do contrato de trabalho, nos termos do art. 339.º, n.º 1 do CT, tem natureza imperativa visto que não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo as exceções previstas nos seus n.ºs 2⁵¹ e 3⁵².

Por sua vez, o art. 340.º do CT menciona que o contrato de trabalho pode cessar por caducidade [al. a)], revogação [al. b)], despedimento por facto imputável ao trabalhador [al. c)], despedimento coletivo [al. d)], despedimento por extinção do posto de trabalho [al. e)], despedimento por inadaptação [al. f)], resolução pelo trabalhador [al. g)] e denúncia pelo trabalhador [al. h)].

De todas as modalidades acima referidas a caducidade por verificação do termo é a forma típica de cessação dos contratos de trabalho a termo uma vez que estes têm uma duração limitada no tempo (Campos, 2013, p. 178).

4.1. A caducidade

Estabelece o art. 343.º do CT que o contrato de trabalho caduca nos termos gerais, a saber por verificação do termo [al. a)], por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou de o empregador o receber [al. b)], bem como, com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez [al. c)]⁵³.

Relativamente à al. a) do art. 343.º do CT, esta trata de um termo extintivo ou resolutivo e, esta causa de caducidade do contrato de trabalho está regulada nos arts. 344.º e 345.º do CT. No que diz respeito à segunda al. do art., inserem-se nesta forma de caducidade do contrato as situações de impossibilidade por motivo respeitante ao trabalhador e por motivo respeitante ao empregador, contudo, o legislador apenas faz referência de forma detalhada às situações da

⁵¹ Diz-nos o n.º 2 que os critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e de aviso prévio estabelecidos no regime da cessação de contrato de trabalho podem ser regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

⁵² Refere o n.º 3 que, dentro dos limites do CT, os valores de indemnizações podem ser regulados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

⁵³ Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho (2021, p. 849), da análise do art. 343.º do CT resulta que existem outras causas de caducidade que possam derivar da lei. Assim sendo, deve-se ter em conta também outros casos que podem estar previstos tanto no CT (é o caso da caducidade do contrato de trabalho quando o exercício da atividade depende da posse de título profissional e este é retirado ao trabalhador, v. art. 117.º, n.º 2 do CT) como em legislação especial (é o caso da caducidade do contrato de serviço doméstico, v. art. 28.º da Lei n.º 114/99 de 3 de agosto). António Menezes Cordeiro (2019, p. 891) também defende a ideia de que se trata de uma norma não taxativa e aponta como uma causa de caducidade a morte do próprio trabalhador.

segunda categoria, mais concretamente nos arts. 346.º e 347.º do CT. Quanto à última al. do art em análise, esta está desenvolvida no art. 348.º do CT (Ramalho, 2021, p. 847).

Posto isto, iremos apenas proceder à análise sobre a cessação do contrato de trabalho por caducidade verificando-se o seu termo.

4.1.1. A caducidade nos contratos de trabalho a termo certo

De acordo com o art. 344.º, n.º 1, o contrato de trabalho a termo certo caduca “no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito (...)”.

É importante referir que, embora o art. 343.º, n.º 1 do CT mencione que o contrato caduca verificando-se o seu termo, nos contratos de trabalho a termo certo é necessário que seja enviada à contraparte uma comunicação da vontade de fazer cessar o contrato. Caso não exista uma declaração o contrato continua assim que atinja o seu termo (Campos, 2013, p. 178). De acrescentar que, caso as partes tenham acordado a não renovação do contrato, nos termos do art. 149.º, n.º 1 do CT, a verificação do termo estabelece a cessação do contrato, não sendo necessário o cumprimento de mais nenhuma formalidade (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 124) (Martinez, 2012, p. 946) (Amado, 2018, p. 85)⁵⁴.

A referida comunicação, para além de ter de ser redigida a escrito, deve ser enviada com a antecedência de, pelo menos, quinze dias em relação ao prazo de vigência do contrato quando a caducidade é da iniciativa do empregador⁵⁵ ou de, pelo menos, oito dias quando é operada pelo trabalhador⁵⁶.

⁵⁴ Em sentido diverso, Maria do Rosário Palma Ramalho (2019, p. 119) defende que é necessário comunicar à contraparte a vontade de fazer cessar o contrato findo o prazo nos contratos de trabalho a termo em que as partes tenham acordado a não renovação nos termos do art. 149.º, n.º 2 do CT.

⁵⁵ A exemplo disso, veja-se o Ac. do TRP de 15 de novembro de 2021, proc. n.º 27614/18.0T8PRT.P1, cujo relator foi Paula Leal de Carvalho disponível em www.dgsi.pt: no caso, a Ré (empregadora) comunicou por escrito no dia 30.11.2017 ao Autor (trabalhador) a sua intenção de não renovar o contrato de trabalho a termo certo celebrado entre ambos, pretendendo assim que o mesmo cessasse na data prevista para o seu termo (31.12.2017). O tribunal determinou que “sendo que não decorre dos factos provados que as partes, mormente a Ré, haja, por escrito, dado sem efeito essa sua declaração e/ou aceitado renovar o contrato (...), não se podendo, por consequência, ter o mesmo como renovado.”

⁵⁶ No caso concreto, podemos constatar que no primeiro contrato de trabalho celebrado entre as partes a trabalhadora comunicou ao empregador no dia 31 de julho de 2019 a sua vontade de o fazer cessar, verificando-se o seu termo na data estipulada (10 de agosto de 2019), cumprindo assim o prazo previsto no art. 344.º, n.º 1 do CT.

De notar que esta declaração negocial tem natureza recetícia⁵⁷, pelo que só produz efeitos a partir do momento que chega à esfera jurídica do seu destinatário ou de que este tem conhecimento e, ainda, quando apenas não chega por culpa deste (art. 224.º do CC) (Machado, 2014, p. 309).

No caso em apreço, em 12 de outubro de 2020, a trabalhadora recebeu uma comunicação da entidade empregadora dando conta da caducidade do contrato de trabalho celebrado e que a mesma ocorreria a 31 de outubro de 2020, cumprindo assim o prazo estipulado no art. 344.º, n.º 1 do CT.

No entendimento de Pedro Romano Martinez (2019, p. 947), a comunicação supramencionada traduz-se numa denúncia do contrato de trabalho “pois obsta à renovação do contrato e, eventualmente, à sua conversão, pelo que a caducidade será uma consequência da denúncia.”.

Chegados a este ponto, importa, porquanto, conhecer quais as consequências que podem ser aplicadas relativamente ao desrespeito pelo cumprimento da antecedência mínima consagrada ou pela falta da declaração de uma das partes. De salientar que os efeitos são distintos consoante o incumprimento seja operado por parte do empregador ou do trabalhador.

Por conseguinte, quando o empregador não comunique ao trabalhador a intenção de fazer cessar o contrato de trabalho ou comunique intempestivamente⁵⁸, o contrato renova-se por igual período (art. 149.º, n.º 2 do CT) ou, caso já se tenha atingido o limite máximo de duração ou o limite de renovações, o contrato converte-se em sem termo [art. 147.º, n.º 2, al. b) do CT] (Ramalho, 2021, p. 851).

No caso de o incumprimento surgir por parte do trabalhador ou na ausência da comunicação, a lei não especifica qual o regime aplicável. Porém, é unânime na doutrina (Machado, 2014, p. 309) que, nestas situações, é aplicável o regime da denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, com as necessárias adaptações, previsto nos arts. 400.º e ss do CT. Assim sendo, o

⁵⁷ A autora Alice Pereira de Campos (2013, p. 179) acrescenta que, para além de ter natureza recetícia, esta é uma declaração de vontade (visto que é necessário que uma das partes comunique à outra a intenção de fazer cessar o contrato), formal (pois está sujeita à forma escrita tratando-se de uma formalidade *ad substantiam*) e discricionária (dado que nenhuma das partes é obrigada a indicar o motivo pelo qual quer fazer cessar o contrato).

⁵⁸ Ou seja, a comunicação é enviada à contraparte, porém com um período de antecedência inferior ao previsto na lei (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 124).

trabalhador fica obrigado a indemnizar o empregador no valor correspondente ao período do aviso prévio em falta (Ramalho, 2021, p. 851)⁵⁹.

Posto isto, a caducidade do contrato de trabalho a termo certo não opera *ipso iure* uma vez que se afasta do regime regra. Isto significa que, para verificar-se a caducidade do contrato, é necessária uma comunicação escrita à outra parte mostrando a intenção de fazer cessar o contrato, impedindo a sua renovação ou a sua conversão (*op. cit.*, p. 850). Não obstante, estando perante a celebração de um contrato de trabalho por um prazo definido não sujeito a renovação, findo o prazo do mesmo, este caduca *ipso facto*. Isto porque, não sendo necessária uma prévia denúncia, a caducidade dá-se automaticamente, pois o negócio jurídico já não está sujeito a renovação automática (Martinez, 2019, p. 946).

4.1.2. A caducidade nos contratos de trabalho a termo incerto

No que toca à caducidade do contrato de trabalho a termo incerto, diz-nos o art. 345.º, n.º 1 do CT que esta ocorre quando, prevendo-se o seu termo, o empregador comunique a cessação ao trabalhador com a antecedência mínima de sete a sessenta dias, consoante a duração do contrato.

Assim, a comunicação deve ser feita com a antecedência mínima de sete dias, caso o contrato tenha durado até seis meses, de trinta dias, caso tenha durado de seis meses a dois anos, ou de sessenta dias, caso tenha durado mais de dois anos (parte final do n.º 1 do art. 345.º do CT).

É importante salientar que, tratando-se de situações elencadas nas als. e) ou h) do n.º 2 do art. 140.º do CT⁶⁰, dando lugar à contratação de vários trabalhadores a termo incerto, a referida comunicação deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados. Esta norma significa que o empregador pode fazer cessar os contratos de

⁵⁹ Na opinião de Alice Pereira de Campos (2013, pp. 184-185) ao aplicarmos o regime da denúncia do contrato, o pagamento do aviso prévio em falta que o trabalhador deve fazer é o enunciado no art. 400.º, n.º 3 do CT conjugado com o art. 401.º do CT. Desta forma, caso se trate de um contrato de duração igual ou superior a seis meses o aviso prévio é de trinta dias ou, caso esteja em causa um contrato de duração inferior a este prazo o aviso prévio é de quinze dias. Posto isto, a autora defende que não temos por referência os oito dias consagrados no art. 344.º, n.º 1 do CT, mas sim os previstos no art. 400.º, n.º 3 do CT.

⁶⁰ Ou seja, atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado e ainda, execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

trabalho de forma progressiva à medida que as necessidades da empresa forem acabando (Campos, 2013, pp. 193-194)⁶¹.

Ao contrário do que acontece nos contratos de trabalho a termo certo, a comunicação mencionada no art. 345.º, n.º 1 do CT não tem de necessariamente ser redigida a escrito, por conseguinte a sua ausência a escrito não acarreta a nulidade da declaração (*op. cit.*, p. 188)⁶².

Segundo Pedro Romano Martinez (2019, p. 947), a comunicação supramencionada decorre da boa-fé negocial uma vez que a sua ausência não determina a continuidade do contrato. A autora Alice Pereira de Campos (2013, pp. 187-189) refere que se trata de uma mera declaração de ciência pois esta não manifesta uma vontade de fazer cessar o contrato, mas apenas relembra a ocorrência do termo. Para além disso, trata-se de uma comunicação que tem como objetivo “permitir ao trabalhador preparar o regresso à condição de desempregado, nomeadamente envidando esforços para a obtenção de novo emprego” (Machado, 2014, p. 311).

Preconiza o n.º 3 do art. 345.º do CT que a ausência da comunicação ou a comunicação intempestiva⁶³ obriga o empregador a pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Posto isto, é importante referir que, durante o tempo em que a necessidade que fundamentou a celebração do contrato de trabalho a termo incerto permanecer, o empregador não pode fazer operar a caducidade do mesmo⁶⁴. Destarte, o contrato só pode cessar verificando-se o facto que fundamentou a limitação temporal do mesmo (Campos, 2013, p. 188).

Veja-se o exemplo de Joana Nunes Vicente (2019, pp. 424-425):

“Imagine-se, por exemplo, que o empregador avisa o trabalhador contratado a termo incerto de que o seu contrato irá caducar daí a 30 dias, em virtude do previsível regresso

⁶¹ As autoras Ana Lambelho e Luís Andias Gonçalves (2021, p. 125) concluem que “não têm todos os contratos de cessar em simultâneo, uma vez que normalmente a necessidade de mão-de-obra vai desaparecendo em diferentes fases, consoante as funções concretamente desempenhadas”.

⁶² Maria do Rosário Palma Ramalho (2021, p. 850) defende que, tanto nos contratos a termo certo como nos contratos a termo incerto, é necessária a comunicação escrita à outra parte manifestando a intenção de não renovar o contrato ou de não o converter em sem termo.

⁶³ Apesar de a norma não fazer referência ao incumprimento parcial do aviso prévio, referindo-se apenas à falta da comunicação, é entendido que, mesmo que não seja dado qualquer aviso prévio, o empregador fica obrigado a pagar ao trabalhador o valor correspondente uma vez que na sua parte final o preceito menciona “aviso prévio em falta” (Campos, 2013, pp. 188-189).

⁶⁴ Nos casos em que o empregador proceda à comunicação referida no art. 345.º, n.º 1 do CT com demasiada antecedência relativamente à verificação do termo, é importante ter em conta que é a verificação do termo que faz caducar o contrato, tal como estipulado no art. 343.º, al. a) do CT e não a data indicada na comunicação (*op. cit.*, pp. 189 e 192).

do trabalhador que havia substituído. Se, após esses trinta dias, o trabalhador substituído continuar transitoriamente impedido de regressar ao trabalho, nem por isso o contrato do substituto caduca nem deverá considerar-se transformado num contrato sem termo.”⁶⁵.

Não obstante, importa observar o disposto no Ac. do TRE de 11 de novembro de 2021 sobre o proc. n.º 334/20.8T8SNS.E1⁶⁶, onde a Ré havia celebrado com a Repsol Polímeros um contrato para prestar consultoria na área da adequação de equipamentos e respetivo manual contra explosões. Assim, a Ré e o Autor (trabalhador) celebraram um contrato de trabalho a termo incerto nos termos do art. 140.º, n.º 2, al. h) do CT. Posteriormente, a Repsol informou a Ré que o contrato ficaria suspenso, sem data de retoma. O tribunal concluiu que caso a suspensão fosse de curta duração e num período definido a necessidade da contratação ainda se mantinha pendente. Por outro lado, se a suspensão fosse durante um período indefinido e imprevisível, a necessidade de contratação a termo incerto tornar-se-ia inexistente. Posto isto, determinou o tribunal que deixou de existir o fundamento da contratação a termo por motivo não imputável à entidade empregadora uma vez que a suspensão pode durar meses ou anos ou mesmo terminar com a revogação do contrato. Acrescentou que não faria sentido manter ao serviço da Ré o trabalhador contratado a termo incerto uma vez que o projeto para o qual foi admitido encontrava-se suspenso por tempo indeterminado, logo, aquela não teria tarefas para atribuir a este.

Depois de analisado o art. 345.º do CT verificamos que o mesmo não faz referência ao prazo da comunicação por iniciativa do trabalhador. Na opinião de Maria João Machado (2014, p. 311), pode entender-se a razão dessa omissão de duas maneiras, a saber: o contrato de trabalho a termo incerto caduca automaticamente verificando-se o seu termo, sendo que a comunicação do trabalhador a manifestar a sua vontade nesse sentido torna-se desnecessária ou, como existe uma incerteza relativamente ao momento da verificação do termo, será quase sempre impossível ao trabalhador prever a verificação deste. Já no entendimento de Maria do Rosário Palma Ramalho (2021, p. 851) é aplicável, por analogia, o prazo de aviso prévio consagrado para o contrato a termo certo, nomeadamente no art. 344.º, n.º 1 do CT, ou seja, o trabalhador, caso preveja uma situação que origine a cessação do contrato, deve comunicá-la ao empregador com a antecedência mínima de oito dias.

⁶⁵ A autora acrescenta que “(...) a eficácia da comunicação pressupõe a verificação do evento, do termo resolutivo.” (Vicente, 2019, p. 425)

⁶⁶ Cujo relator foi Emília Ramos Costa disponível em www.dgsi.pt.

De acrescentar que, a permanência do trabalhador em atividade após a data de caducidade determinada na comunicação do empregador ou, na ausência desta, decorridos quinze dias depois da verificação do termo origina a conversão do contrato em sem termo⁶⁷, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho [art. 147.º, n.º 2, al. c) e n.º 3 do CT]⁶⁸.

A este propósito, refere João Leal Amado (2018, p. 93):

“A estatuição – conversão do contrato a termo incerto num contrato de duração indeterminada – aplicar-se-á, portanto, em duas hipóteses distintas: i) havendo comunicação patronal, isto é, cumprindo o empregador o dever de pré-avisar o trabalhador nos termos do art. 345.º do CT, caso o trabalhador se mantenha ao serviço após a data de produção de efeitos daquela comunicação; ii) não havendo comunicação patronal, caso o trabalhador ainda se mantenha ao serviço decorridos 15 dias depois da verificação do termo resolutivo (conclusão da atividade para que tinha sido contratado, regresso do trabalhador substituído, etc).”.

A autora Maria João Machado (2014, p. 311) conclui que a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto é atípica e condicional pois a mesma depende de “uma dupla condição”. Assim, depende tanto de um facto positivo, “a verificação do evento extintivo identificado no contrato”, como de um facto negativo, “a não continuação do trabalhador ao serviço a desenvolver a actividade a partir de determinado momento, imediatamente após a data de cessação comunicada no aviso prévio ou, na falta de aviso prévio, quinze dias após a conclusão da substituição, actividade, serviço, obra ou projecto para que foi contratado.”⁶⁹.

⁶⁷ É importante referir que, não se pode começar a contar o prazo de quinze dias para efeitos da conversão do contrato de trabalho enquanto o empregador não tiver conhecimento de que teve lugar o facto extintivo do contrato, por exemplo a morte do trabalhador substituído (Machado, 2014, p. 312).

⁶⁸ Na opinião de Alice Pereira de Campos (2013, p. 192), o ideal é que o contrato de trabalho cesse aquando da verificação do termo e o empregador comunique com a devida antecedência o trabalhador.

⁶⁹ Também neste sentido v. Ac. do TRP de 15 de maio de 2017, proc. n.º 17148/16.2T8PRT.P1, cujo relator foi Nelson Fernandes disponível em www.dgsi.pt.

4.2. O direito à compensação por caducidade do contrato

4.2.1. Questões gerais

A caducidade do contrato de trabalho a termo concede ao trabalhador o direito a uma compensação, de acordo com o n.º 2 do art. 344.º do CT, tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, e com o n.º 4 do art. 345.º do CT tratando-se a termo incerto.

Antes de analisarmos ambas as situações, verificamos que a compensação pela caducidade do contrato de trabalho celebrado a termo suscita algumas questões.

Assim, a primeira questão é sobre a sua razão de ser, ou seja, qual é a *ratio* desta norma (Amado, 2018, p. 88).

O entendimento da maioria da doutrina (Leitão, 2021, pp. 524-525) (Martinez, 2019, p. 949) (Campos, 2013, p. 205) (Ramalho, 2021, p. 852) é o de que está em causa uma compensação ao trabalhador pela natureza precária do seu vínculo laboral⁷⁰.

O anterior regime levantava uma outra questão relacionada com a cláusula de não renovação do contrato prevista no art. 149.º, n.º 1 do CT, ou seja, era devida a compensação (art. 344.º, n.º 2 do CT) pela caducidade quando as partes acordavam que o contrato de trabalho a termo certo não ficava sujeito a renovação (Vicente, 2019, p. 419)⁷¹.

Antes de respondermos à pergunta, é importante referir o que dizia o preceito antes da alteração acionada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, “Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente da declaração do empregador (...)”.

Menezes Cordeiro (2019, p. 203) refere que era comum o entendimento de que a existência de uma cláusula de não renovação comprometeria o direito à compensação pela cessação do contrato verificando-se o seu termo uma vez que foi consentido por ambas as partes a não renovação do contrato, não sendo o empregador a ter iniciativa. Em sentido diverso, os autores Maria João Machado (2014, p. 314), Alice Pereira de Campos (2013, p. 204) e João Leal Amado

⁷⁰ João Leal Amado (2018, p. 89) defende que se trata de uma compensação ao trabalhador pela perda do seu emprego e não tanto pela natureza precária do seu vínculo laboral uma vez que se fosse assim a compensação era devida nos casos em que fosse o trabalhador a operar a caducidade. Para além disso, o autor (s.d., p. 418) reforça a ideia de que se trata de compensar o trabalhador pela perda do seu emprego dando como fundamento o facto de este ao celebrar um contrato de trabalho a termo incerto, não sendo o mesmo renovável, sabe que o contrato extinguirá, por “morte natural”, exista ou não aviso prévio por parte da entidade empregadora.

⁷¹ O regime atual já não levanta esta questão visto que só não haverá direito a compensação em caso de caducidade decorrente de declaração do trabalhador. Assim sendo, mesmo que as partes acordem que o contrato de trabalho não fica sujeito a renovação, mantém-se o direito do trabalhador à compensação por caducidade (Vicente, 2019, 420).

(2018, pp. 87-88) defendiam que o acordo entre as partes também consubstancia uma declaração do empregador uma vez que, em grande parte dos casos, o trabalhador apenas limita-se a concordar ou não com a proposta do empregador. Para além disso, o trabalhador, em bom rigor, não terá a iniciativa de incluir uma cláusula de não renovação no contrato de trabalho⁷².

4.2.2. A compensação pela caducidade nos contratos de trabalho a termo certo

No que concerne aos efeitos da caducidade do contrato de trabalho a termo certo, diz-nos o n.º 2 do art. 344.º do CT que, verificando-se o seu termo, o trabalhador tem direito a receber uma compensação correspondente a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, salvo se a caducidade decorrer de declaração sua⁷³.

Em síntese, a norma evidencia que, primeiramente, verificando-se a caducidade do contrato por meio de declaração do empregador o trabalhador deverá ser compensado uma vez que este tinha interesse na prossecução do contrato e viu-se numa situação de perda de emprego. Ademais, caso a caducidade do contrato ocorra por vontade do trabalhador, este não terá direito a compensação visto que foi a sua intenção não continuar o vínculo laboral (Vicente, 2019, p. 418)⁷⁴.

É de salientar que mesmo que as partes acordem que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação, nos termos do art. 149.º, n.º 1 do CT, verificando-se o termo deste, mantém-se o direito do trabalhador à compensação por caducidade. Isto porque, tendo em conta a letra do art. em análise, o trabalhador apenas perde o direito à compensação quando a caducidade decorre de declaração sua.

No caso concreto, a entidade empregadora manifestou a sua vontade em fazer cessar o contrato de trabalho em outubro de 2020. Deste modo, a trabalhadora teve direito, por ver o seu

⁷² É importante referir que surgiu uma proposta de Lei (n.º 15/XV) para alterar a legislação laboral, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, sendo que esta foi aprovada pelo Governo no dia 8 de julho de 2022. Esta proposta abrange um conjunto de medidas legislativas referentes ao trabalho digno e que cumprem objetivos considerados prioritários no mercado de trabalho face aos impactos da pandemia. A alteração mais relevante em relação ao tema estudado é o aumento da compensação para vinte e quatro dias por ano em caso de cessação de contrato de trabalho a termo, certo ou incerto. Destarte, no caso de caducidade do contrato a termo certo por vontade do empregador implica uma compensação que sobe de dezoito para vinte e quatro dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo e antiguidade. Tratando-se de contrato a termo incerto, também é aplicada a mesma compensação de vinte e quatro dias em vez dos dezoito (relativos aos três primeiros anos) e doze (relativos aos anos subsequentes) previstos. Para além disso, a proposta de lei alarga também o âmbito de aplicação da sucessão de contratos a termo uma vez que acrescenta também as situações que se reportem à mesma atividade profissional.

⁷³ A violação desta norma constitui uma contraordenação grave (art. 344.º, n.º 5 do CT).

⁷⁴ *In casu*, podemos verificar que no primeiro contrato celebrado entre as partes foi a trabalhadora que manifestou a sua vontade em fazer cessar o mesmo, pelo que, nos termos do art. 344.º, n.º 2 do CT a mesma não tem direito a compensação pela sua caducidade.

contrato de trabalho caducar por verificação do seu termo, a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades visto que já tinha completado um ano de antiguidade, nos termos do art. 344.º, n.º 2 do CT.

Note-se que a compensação é calculada nos termos do art. 366.º do CT, ou seja, o valor desta passou a ter como referência o regime da indemnização compensatória por despedimento coletivo. Todavia, tendo em conta os dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art. 366.º por remissão do n.º 2 do art. 344.º, ambos do CT) (Ramalho, 2021, p. 853).

Assim, temos de ter em conta que (art. 366.º do CT):

- i. O valor da retribuição base mensal e diuturnidades a atender para calcular a compensação não pode ser superior a vinte vezes a retribuição mínima mensal garantida [al. a) do n.º 2]⁷⁵;
- ii. O valor final da compensação tem o limite máximo de doze vezes o valor da retribuição mensal e diuturnidades do trabalhador ou, caso tenha sido aplicado o limite previsto no ponto i., a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida⁷⁶ [al. b) do n.º 2];
- iii. O valor do dia é o resultante da divisão por trinta do montante base mensal e diuturnidades do ponto i. [al. c) do n.º 2];
- iv. Em caso de fração de ano, faz-se o cálculo da proporção [al. d) do n.º 2].

De acordo com o n.º 3 do art. 366.º do CT, a compensação é paga pela entidade empregadora. Sabendo que o empregador dispõe de uma percentagem da retribuição base e diuturnidades por cada trabalhador abrangido ao Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho, aquando da cessação do contrato, este assegura o direito dos trabalhadores ao recebimento de metade (50%) da compensação devida. No nosso caso, é possível verificar na cláusula 12.ª do anexo A que a entidade empregadora aderiu ao Fundo de Compensação do Trabalho.

De referir ainda que se presume que o trabalhador aceitou o despedimento se recebeu da entidade empregadora a totalidade da compensação correspondente (n.º 4 do art. 366.º do CT).

⁷⁵ Tendo em conta que o valor da retribuição mínima mensal garantida, em 2022, é de €-705, o valor para cálculo da compensação não pode ser superior a €-14.100.

⁷⁶ Tendo em conta que o valor da retribuição mínima mensal garantida, em 2022, é de €-705, o valor para cálculo da compensação não pode ser superior a €-169.200.

Esta presunção é *iuris tantum*, podendo ser ilidida por prova em contrário (n.º 5 do mesmo art.) e, nestes casos, o trabalhador deve devolver a totalidade da compensação recebida.

De modo a percebermos o que aqui foi explicado temos como exemplo um trabalhador que foi contratado a termo certo no dia 1 de janeiro de 2021 sendo que o contrato tinha a duração de 6 meses, não ficando sujeito a renovação. Assim sendo, o contrato caducou no dia 30 de junho de 2021 uma vez que se verificou o seu termo. Como vimos supra, dando-se a caducidade do contrato, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. Importa ter em atenção que neste caso o trabalhador não completou um ano de antiguidade, logo, nos termos da al. d) do n.º 2, o valor da compensação é calculado proporcionalmente. Assim sendo, o trabalhador tem direito a 9 dias de retribuição base e diuturnidades como compensação pela caducidade do contrato de trabalho. Todavia, não podemos esquecer que no cálculo do valor da compensação temos de ter em conta os limites previstos nas als. a) e b) do n.º 2 do art. 366.º do CT.

4.2.3. A compensação pela caducidade nos contratos de trabalho a termo incerto

No que diz respeito ao cálculo da compensação, refere o art. 345.º, n.º 4 do CT que em caso de caducidade de contrato de trabalho celebrado a termo incerto, o trabalhador tem direito a uma compensação que corresponde a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade relativamente aos três primeiros anos de contrato, e doze dias por cada ano completo, nos anos subsequentes⁷⁷.

Assim sendo, tratando-se de contrato de trabalho a termo incerto, a compensação é devida em qualquer caso (Leitão, 2021, p. 524), dado que a ausência da comunicação por parte do empregador não acarreta a manutenção do contrato tal como vimos supra.

É de notar que, também no cálculo desta compensação a lei impõe que se atendam determinadas regras, nomeadamente as previstas no art. 366.º do CT (art. 345.º, n.º 5 do CT). Assim sendo, as regras mencionadas no ponto anterior (4.1.2) relativas a este art. também são aqui aplicáveis.

De forma a percebermos o elencado, temos como exemplo um trabalhador contratado a termo incerto a 1 de janeiro de 2020, sendo que o contrato caducou no dia 31 de dezembro de 2020. Assim sendo, a duração do contrato foi de um ano e, neste caso, tal como vimos supra, o

⁷⁷ A violação deste preceito constitui uma contraordenação grave (art. 345.º, n.º 6 do CT).

trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a dezoito dias de retribuição base e diuturnidades dado que se trata do primeiro ano de contrato. Imaginemos agora que o contrato apenas caducará em 30 de junho de 2023, tendo a duração de três anos e meio. Neste caso, o trabalhador irá receber dezoito dias de retribuição base e diuturnidades pelos primeiros três anos de duração de contrato e, no ano subsequente (no meio ano de contrato), o proporcional de doze dias. Posto isto, o trabalhador irá receber como compensação pela caducidade o valor correspondente a sessenta dias de retribuição base e diuturnidades (18+18+18+6). Em ambos os casos, no cálculo do valor da compensação, devemos ter em conta os limites consagrados no art. 366.º, n.º 2 do CT.

5. A sucessão de contratos

A contratação sucessiva a termo permite aos empregadores a admissão de trabalhadores através de sucessivos vínculos precários, sendo que estes se sucedem uns aos outros, com pequenos espaços de tempo entre eles, para o mesmo posto de trabalho (Vicente, 2018, p. 222).

Na esteira de Maria do Rosário Palma Ramalho (2019, p. 109), a sucessão de contratos de trabalho a termo é entendida como “a cessação de um contrato de trabalho a termo seguida da recontração a termo, daquele ou de outro trabalhador, para o mesmo posto de trabalho”.

A proibição da celebração sucessiva de contratos de trabalho a termo encontra-se plasmada no art. 143.º do CT. Assim sendo, refere o seu n.º 1 que “A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação 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 objecto, 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”. Por outras palavras, é proibida a celebração sucessiva de contratos de trabalho a termo desde que a cessação do contrato não se deva por motivo imputável ao trabalhador, referente ao mesmo posto de trabalho e se mantenha durante o período correspondente a um terço da duração do contrato que cessou (*op. cit.*, p. 111).

Da interpretação da norma supramencionada podem surgir algumas questões que analisaremos em seguida.

Em primeiro lugar, é importante averiguar o que se entende por “mesmo posto de trabalho”. Nas palavras de Joana Nunes Vicente este é um conjunto de funções atribuídas ao trabalhador numa concreta organização do empregador (2013, p. 95), isto é, se o trabalhador exercer o mesmo tipo de funções e na mesma localização física (2018, p. 249). Por seu turno, Júlio Manuel Vieira Gomes (2007, p. 601) acrescenta que também deve ser entendido por “mesmo posto de trabalho” as funções afins ou funcionalmente ligadas à que o trabalhador foi contratado. Este autor conclui que caso “a expressão ‘posto de trabalho’ for interpretada como dizendo apenas respeito às funções concretamente exercidas pelo trabalhador, será muito mais fácil contornar a norma” (*op. cit.*, p. 601). Por sua vez, Alice Pereira de Campos (2013, p. 145),

partilhando da mesma posição, refere que a contratação sucessiva a termo é válida caso a prestação de trabalho tenha um conteúdo indubitavelmente diferente.

Veja-se neste propósito o que dispõe o Ac. do STJ de 26 de maio de 2015, proc. n.º 960/11.6TTLRS.L1.S1⁷⁸:

“Afectar um trabalhador a um determinado posto de trabalho significa encarregá-lo da realização de um conjunto de tarefas que, mercê do processo de divisão e organização de trabalho, foram, em dado momento, autonomizadas no seio da organização produtiva, não bastando o exercício das mesmas funções para que se possa concluir pela existência do mesmo posto de trabalho, pois a ideia de individualização do posto de trabalho (um posto, um homem), liga-o às funções prestadas por um trabalhador num determinado contexto organizativo e numa concreta estrutura hierárquica em que esteja inserido.”⁷⁹.

Uma segunda questão prende-se com o que se deve considerar por “motivo não imputável ao trabalhador”. Na opinião de Alice Pereira Campos (*op. cit.*, p. 148), esta proibição não se verifica quando estejamos perante a cessação do contrato com justa causa bem como nos casos em que o contrato cessa por caducidade por iniciativa do trabalhador ou por denúncia. Paula Quintas (2020) acrescenta que se entende por “motivo não imputável ao trabalhador” o despedimento objetivo (ou seja, o despedimento coletivo, o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação), a caducidade do contrato a pedido do empregador, a revogação e a resolução contratual por justa causa por parte do trabalhador.

Uma outra questão que surge na interpretação da norma é a menção da expressão “impede nova admissão ou afectação de trabalhador”, ou seja, qual ou quais os trabalhadores abrangidos neste preceito. Paula Quintas (2020) perfilha da opinião que se deve tratar do mesmo trabalhador, porém, a doutrina maioritária (Lambelho & Gonçalves, 2021, p. 122) (Campos, 2013, p. 149) (Ramalho, 2019, p. 109) (Vicente, 2013, p. 83) (Machado, 2014, p. 289) (Fernandes, 2019, pp. 207-208) defende que aqui tanto está em causa a contratação sucessiva do mesmo trabalhador como de trabalhador diferente. Somos desta última opinião uma vez que

⁷⁸ Cujo relator foi Jerónimo Freitas disponível em www.dgsi.pt.

⁷⁹ O presente Ac. acrescenta ainda que não estamos perante o mesmo posto de trabalho se o trabalhador foi contratado para exercer as funções de carteiro no CDP (...) para a substituição de uma trabalhadora a faltar por doença, quando no contrato a termo anterior tinha sido contratado para exercer essas funções no CDP (...) para a satisfação de necessidades temporárias de serviço por razão de substituição de trabalhadores em situação de férias. Conclui que aqui estava integrado numa organização de trabalho distinta, com hierarquias diferentes e num local de trabalho também diverso.

caso fosse a intenção do legislador especificar qual o trabalhador tê-lo-ia feito e não usava a palavra na sua generalidade.

In casu, acontece que, na perspetiva da Autora, a entidade empregadora, ainda antes de enviar a carta a comunicar a caducidade do contrato de trabalho a termo à mesma, estava a contratar uma profissional para desempenhar as mesmas funções. A trabalhadora, ao ter conhecimento do mesmo, comunicou ao empregador que lhe desse preferência, o que não aconteceu⁸⁰. Assim, foi contratada nova trabalhadora pelo mesmo motivo [art. 140.º, n.º 4, al. a) do CT] que exerceu as mesmas funções, mantendo-se no local pelo menos pelo período de seis meses.

A violação da proibição da celebração sucessiva de contratos de trabalho a termo implica que o contrato celebrado seja considerado sem termo [art. 147.º, n.º 1, al. d) do CT]. Isto significa que um trabalhador mesmo sendo contratado a termo de forma válida pode ser integrado a título permanente na empresa, devido a ocupar um posto de trabalho que já tinha sido anteriormente ocupado por outro trabalhador, sendo apenas necessário que se tenha desrespeitado o intervalo de tempo que a lei estipula (Campos, 2013, p. 149). De acordo com o n.º 3 do art. 147.º do CT, conta-se a antiguidade do trabalhador desde o início do primeiro contrato, porém, caso se trate de trabalhador diferente, este não aproveita a antiguidade do trabalhador anterior contando-se a mesma desde o início da prestação de trabalho.

Por outro lado, é importante referir que o n.º 2 do art. 143.º do CT estabelece algumas exceções à aplicação desta proibição permitindo ao empregador a celebração sucessiva de contratos a termo, a saber:

- “a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excecional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividade sazonal;
- d) (*Revogada.*)”

⁸⁰ Não tendemos a concordar com a trabalhadora uma vez que o art. 145.º do CT, relativo à preferência de admissão, apenas é aplicável quando esteja em causa a celebração de contrato de trabalho sem termo, o que não se verificou no caso em concreto.

Relativamente à exceção prevista na al. a), é importante referir que tem de se tratar da substituição do mesmo trabalhador, pelo mesmo ou por outro substituto (Machado, 2014, p. 293). Segundo Alice Pereira de Campos (2013, p. 146) é compreensível esta exceção visto que a ausência do trabalhador substituído é independente da anterior, apesar de estar em causa o mesmo posto de trabalho, logo, seria necessária a contratação de um novo trabalhador a termo para substituir aquele tratando-se de uma situação de carácter excepcional.

No que toca à al. b), também aqui entende-se a exceção uma vez que estamos perante um acréscimo excepcional da atividade, logo, uma situação com carácter atípico, independente do motivo que justificou a celebração do contrato a termo anterior (*op. cit.*, p. 146).

Quanto à al. c), também é compreensível na medida em que é a própria natureza da atividade que apresenta ciclos irregulares (Machado, 2014, p. 293). A autora Alice Pereira de Campos (2013, p. 146) acrescenta que podem estar em causa contratos com uma duração inconciliável com um compasso de espera equivalente a um terço da duração do contrato anterior⁸¹.

Em relação à al. d), esta foi revogada em virtude da alteração do CT pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. A presente al. mencionava que a proibição não era aplicável na situação de “trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego”. Assim sendo, foi revogada em conciliação com a al. b) do n.º 4 do art. 140.º onde também já não menciona trabalhador à procura de primeiro emprego. Na opinião de Alice Pereira de Campos (*op. cit.*, p. 147), aquando do CT2009, esta era uma exceção que “abria portas” para o empregador contratar sucessivamente trabalhadores a termo.

Por último, surgem também dúvidas de como articular o art. 143.º do CT e o art. 148.º, n.º 6 do CT. No entendimento de Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito (2013, p. 381), devemos interpretar que o art. 148.º, n.º 6 do CT abrange as contratações a termo que o art. 143.º, n.º 1 do CT já não abarca, ou seja, todas as situações em que a celebração do segundo contrato de trabalho a termo acontece decorrido mais de um terço da duração do contrato anterior. Estes autores concluem que o art. 148.º, n.º 6 do CT apresenta uma restrição ao consagrado no art. 143.º, n.º 1 do CT, ou seja, mesmo tendo decorrido um terço da duração do

⁸¹ A título de exemplo a autora refere que os períodos de época alta nas atividades hoteleiras podem ocorrer mais de uma vez por ano (Campos, 2013, p. 146).

contrato anterior, o empregador pode não poder voltar a contratar aquele trabalhador por ter sido atingido o limite máximo de duração dos dois anos, nos termos do art. 148.º, n.º 6 do CT.

Em sentido diverso, Joana Nunes Vicente (2018, p. 254) refere que o art. 148.º, n.º 6 do CT aplica-se aos contratos sucessivamente renovados de forma lícita, isto é, aos casos incluídos no art. 143.º, n.º 2 do CT. Assim sendo, a autora conclui que o art. 148.º, n.º 6 do CT aplica-se apenas aos contratos celebrados de forma continuada, portanto sem interrupções (art. 143.º, n.º 2 do CT). Em suma, a opinião desta é que decorrido o período equivalente a um terço da duração do contrato (incluindo renovações) o empregador pode contratar o mesmo trabalhador independentemente de já ter sido atingido o limite máximo de duração dos dois anos. Tendemos a concordar com a autora tal como elucidado aquando da análise do preceito no n.º 6 do art. 148.º do CT (ponto 3.2.2.).

Posto isto, no caso em análise, a trabalhadora intentou uma ação judicial contra a entidade empregadora uma vez que esta celebrava contratos de trabalho, renovando-se sucessivamente com o mesmo motivo do termo resolutivo. Para além disso, solicitou informações junto do Ministério Público de Trabalho, da ACT e da Segurança Social.

A ação proposta pela trabalhadora, em 25 de outubro de 2021, tinha então por base a caducidade do contrato de trabalho que havia produzido efeitos a partir do dia 31 de outubro de 2020. É de referir que o prazo de prescrição dos créditos laborais é de um ano contado a partir da data da cessação do contrato de trabalho (art. 337.º, n.º 1 do CT), pelo que a Autora solicitou a citação urgente da Ré. Por conseguinte, a cliente (entidade empregadora) foi citada da Petição Inicial e da marcação de audiência de partes em 29 de outubro de 2021.

Assim, tendo em conta que o contrato de trabalho cessou no dia 31 de outubro de 2020, o supradito prazo de um ano iniciou-se em 1 de novembro de 2020 e findaria às 24 horas do dia 1 de novembro de 2021 [art. 279.º, al. c) *ex vi* do art. 296.º, ambos do CC]. Certo é que o dia 1 de novembro de 2021 foi um feriado, pelo que o termo do prazo transferiu-se para o primeiro dia útil, donde o prazo em causa terminou às 24 horas do dia 2 de novembro de 2021 [art. 279.º, al. e), 1.ª parte *ex vi* do art. 296.º, ambos do CC].

Todavia, é importante referir que a prescrição “interrompe-se pela citação ou notificação judicial de qualquer ato que exprima, direta ou indiretamente, a intenção de exercer o direito (...)”, conforme estabelece o art. 323.º, n.º 1 do CC. Deste modo, considerando que a Ré foi

citada no dia 29 de outubro de 2021, é de concluir que a interrupção do prazo prescricional assinalado ocorreu antes do respetivo termo.

A trabalhadora alegou que caso a entidade empregadora não comunicasse a caducidade do contrato de trabalho em outubro de 2020, este renovar-se-ia e teria de efetivar a mesma. Isto porque a duração total das renovações excederia o período inicial do contrato (6 meses) e, conseqüentemente, violaria o art. 149.º, n.º 4 do CT. Assim, nos termos do disposto no art. 147.º, n.º 2, al. a) do CT o contrato de trabalho converter-se-ia em sem termo. Deste modo, o empregador preferiu celebrar outro contrato nos mesmos moldes com outra trabalhadora. Para além disso, como supramencionado alegou que a entidade empregadora não lhe deu preferência conforme solicitou, logo, violou o estipulado no art. 145.º do CT.

Neste seguimento, a Autora defendeu que ação devia ser julgada procedente, por provada, e por via disso:

- i. Ser reconhecido que não se verificou o termo resolutivo constante do contrato de trabalho celebrado entre a mesma e a entidade empregadora nos termos do art. 140.º do CT;
- ii. Ser reconhecido que não foi dada à própria a preferência na admissão para a mesma categoria e funções nos termos do art. 145.º do CT;
- iii. Ser a Ré condenada a pagar a título de compensação pela violação do art. 145.º, n.º 1 do CT a quantia de €-1.950,00;
- iv. Ser a Ré condenada a pagar os proporcionais de férias e subsídio de férias e de Natal a quantia de €-1.624,98 (€-541,66 de cada um);
- v. Ser a Ré condenada a pagar uma indemnização pelos danos morais em quantia não inferior a €-1.500,00;
- vi. Ser a Ré condenada a pagar juros de mora à taxa legal, desde a citação da presente ação até efetivo e integral pagamento;
- vii. E ainda, se condene a Ré no pagamento das custas processuais.

Para além disso, requereu o agendamento de dia para a realização da audiência de partes a que alude o CPT, seguindo-se os demais termos até ao final.

Foi consignado o dia para a audiência das partes. Seguidamente foi elaborada ata da audiência das partes havida no dia agendado onde apenas não estava presente a Ré, a qual se

encontrava devidamente representada pelas suas ilustres mandatárias (Advogadas da PRA) que possuíam procuração com poderes especiais nos autos.

Às 14h foi aberta a audiência onde o Juiz passou a ouvir as partes sobre a possibilidade de se conseguir a conciliação, não sendo a mesma possível. As ilustres mandatárias das partes afirmaram que, não obstante o suprarreferido, existia uma forte probabilidade de chegarem a acordo quanto ao litígio que discutiam nos autos, sendo que para o efeito, necessitavam de estabelecer conversações, pelo que requereram, a suspensão da presente instância por um período de dez dias.

Destarte, o Juiz deferiu o requerido e, conseqüentemente, determinou a suspensão da instância pelo período de dez dias - cfr. art. 272.º, n.º 4 do CPC *ex vi* do art. 1.º, n.º 2, al. a) do CPT. Ademais, proferiu que decorrido o prazo da suspensão, sem que fosse obtido qualquer acordo, cessava a decretada suspensão da instância, sem necessidade de declaração, começando de imediato a correr o prazo de dez dias para a Ré contestar, querendo, a ação, nos termos e com as cominações decorrentes do disposto no art. 56.º, al. a) do CPT.

Em seguida, às 14:15h, o Juiz de Direito deu por encerrada a audiência de discussão e julgamento.

As mandatárias da Ré aconselharam a cliente da PRA a transigir na ação, apesar de entendermos que as normas jurídicas invocadas pela Autora não tinham aplicabilidade no caso em concreto na medida em que não foi contratada nenhuma trabalhadora sem termo para as mesmas funções, logo, não havia aplicabilidade do art. 145.º do CT, ou seja, não havia direito de preferência por parte da Autora.

Além disso, em caso de apreciação do processo pelo tribunal (o que aconteceria se a Ré contestasse a ação e a mesma prosseguisse para julgamento), o mesmo poderia concluir pela violação do art. 143.º do CT, na medida em que o contrato da Autora cessou por motivo não imputável à mesma, tendo sido posteriormente admitida nova trabalhadora, através de contrato de trabalho a termo, celebrado com o mesmo empregador, para o mesmo posto de trabalho, sem que tivesse decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações, e não se verificando nenhuma exceção de entre as previstas no n.º 2 do art. 143.º do CT.

Posto isto, constatando-se que a escassos dias do termo do contrato celebrado com a Autora, a entidade empregadora contratou uma nova trabalhadora, violou (a Ré) o disposto no n.º 1 do

art. 143.º do CT, cometendo as contra-ordenações previstas no n.º 3 do mesmo artigo, o que iria levar a uma sanção por parte do tribunal.

Como já analisado, a proibição da celebração sucessiva de contratos de trabalho a termo é mais gravosa para o empregador e mais vantajosa para o trabalhador visto que aquele é obrigado a integrar este na empresa a título permanente [art. 147.º, n.º 1, al. d) do CT]. Isto quer dizer que o contrato celebrado entre a Ré e a nova trabalhadora ir-se-ia considerar sem termo.

Numa outra abordagem, poder-se-ia colocar a questão de saber se o motivo indicado para a contratação a termo da nova trabalhadora se afigurava válido. Ainda que tal não tivesse relevância no processo judicial em apreço, a verdade é que o início do funcionamento do novo estabelecimento já tinha ocorrido há mais de dois anos aquando da cessação da contratação (uma vez que o contrato teve a duração de, pelo menos, seis meses), pelo que se verificaria a violação dos arts. 140.º, n.º 4, al. a) e 148.º, n.º 4, ambos do CT. Assim, o contrato foi celebrado fora dos casos previstos admissíveis, pelo que este considerava-se sem termo de acordo com o art. 147.º, n.º 1, al. b) do CT.

Destarte, entendemos que o risco da ação era elevado e, conseqüentemente, recomendamos a cliente a transigir na ação.

Deste modo, as mandatárias de ambas as partes foram conversando, tanto por telefone como por via e-mail, e chegaram a um acordo. Assim, submetemos o acordo com subscrição múltipla da mandatária da Autora que, através do portal *Citius*, subscreveu o mesmo por declaração eletrónica de adesão.

O acordo consistia na desistência dos pedidos formulados contra a Ré na presente ação e, conseqüentemente, a Ré comprometia-se a pagar à Autora a quantia de €-1.950,00 a título de compensação pecuniária de natureza global nos seguintes termos e prestações:

- i. €-1.500,00 na data de subscrição/assinatura do acordo;
- ii. €-450,00 posteriormente.

Para além disso, acordaram que, efetuado o pagamento integral da quantia supramencionada, as partes considerava-se-iam integralmente pagas de todos os créditos vencidos ou a vencer, de natureza laboral ou outras, pelo que expressamente declaram nada mais ter a reclamar ou a exigir uma da outra, seja a que título for.

Ademais, prescindiram reciprocamente das custas de parte e as custas em dívida a juízo, se existirem, seriam divididas em partes iguais.

Seguidamente o Tribunal homologou, por sentença, a transação efetuada pelas partes, condenando-as e absolvendo-as nos seus precisos termos [arts. 283.º, n.º 2; 284.º; 289.º, n.º 1 *a contrario* e 290.º, todos do CPC, *ex vi* do art. 1.º, n.º 2, al. a) do CPT]. Para além disso, confirmou as custas em juízo em partes iguais (art. 537.º, n.º 2 do CPC), sem prejuízo do benefício do apoio judiciário de que beneficiava a Autora.

6. Conclusão

Chegados ao final do nosso relatório de estágio, cumpre agora traçar algumas conclusões.

A realização deste estágio curricular no Departamento de Laboral e no de Recuperação de Crédito de Insolvência proporcionou-nos um conhecimento mais aprofundado nestas matérias, permitindo ainda um maior entendimento quanto à prática profissional.

No que diz respeito ao tema proposto a abordar neste relatório, podemos dizer que, do ponto de vista da entidade empregadora, certo é que a celebração de um contrato de trabalho a termo facilita a gestão da quantidade de trabalhadores em função das necessidades da empresa e em função de possíveis ausências prolongadas de outros trabalhadores.

Analisando do prisma do trabalhador, somos da opinião de que, independentemente de poder consagrar um passo inicial no mercado de trabalho, este tipo de contrato não se afigura como sendo verdadeiramente vantajoso.

Apesar das vantagens inerentes a este tipo de contrato, o contrato de trabalho a termo, da nossa perspectiva, apresenta como uma das suas maiores desvantagens o facto de a produtividade do trabalhador poder diminuir uma vez que se afigura como um fator de instabilidade, tanto económica como profissional.

Conforme já referido em momento anterior, o contrato de trabalho a termo não é regra. Todavia, a verdade é que este tipo de contrato é cada vez mais utilizado. Ora, tal realidade, leva-nos a questionar se os requisitos legais estão a ser devidamente cumpridos. Isto porque a celebração deste tipo de contrato deveria apenas ser utilizada em determinadas situações e parece-nos que, atualmente, é utilizada como uma forma normal de contratação.

De modo a arrematar toda a temática desenvolvida ao longo deste relatório, e tendo sempre em consideração o meio no qual nos encontramos inseridos, a situação explanada no nosso estudo de caso não é habitual uma vez que, por norma, os trabalhadores não têm consciência da letra da lei e dos direitos a que lhes assistem. Consequentemente, estes não têm igualmente conhecimento dos mecanismos que podem vir a adotar para salvaguardar os seus direitos.

Bibliografia

- Abrantes, J. J. (2002). Contrato de Trabalho a Termo (pp. 155-178) *in* Martinez, P. R. (Coord.). *Estudos do instituto de direito do trabalho*. Volume III. Coimbra: Almedina.
- Amado, J. L. (s.d.). *De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo*. Retirado de: <https://www.oa.pt/upl/%7Bae92d65e-eac3-48f3-aeb4-2730dc5bde3b%7D.pdf>.
- Amado, J. L. (2018). *Contrato de Trabalho: noções básicas* (2.^a edição). Coimbra: Almedina.
- Camanho, P. P. (2004). O Contrato de Trabalho a termo (pp. 45-51) *in* Judiciários, C. d. (2004). *A reforma do código de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Campos, A. P. de. (2013). *Contrato de trabalho a termo*. Lisboa: Universidade Católica Editora.
- Cordeiro, A. M. (2019). *Direito do trabalho II: direito individual*. Coimbra: Almedina.
- Fernandes, A. M. (2019). *Direito do trabalho* (19.^a edição). Coimbra: Almedina.
- Gomes, J. M. V. (2003). O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope? (pp. 35-99) *in* Martinez, P. R. (Coord.). *Estudos do instituto de direito do trabalho*. Volume IV. Coimbra: Almedina.
- Gomes, J. M. V. (2007). *Direito do trabalho*. Volume I: Relações Individuais de Trabalho. Coimbra: Almedina.
- Lambelho, A. & Gonçalves, L. A. (2021). *Direito do trabalho: da teoria à prática* (2.^a edição). Lisboa: Rei dos Livros.
- Leitão, L. M. (2021). *Direito do Trabalho* (7.^a edição). Coimbra: Almedina.
- Machado, M. J. (2014). *O contrato de trabalho a termo: inclui análise das actualizações legislativas mais recentes*. Porto: Imoedições.
- Martinez, P. R. (2019). *Direito do trabalho* (9.^a edição). Coimbra: Almedina.

- Monteiro, L. M. & Brito, P. M. d. (2013). “Anotação ao art. 148.º do Código do Trabalho” in Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito P. M. d., Dray, G. & Silva, L. G. d. *Código do Trabalho Anotado* (9.ª edição). Coimbra: Almedina.
- Quintas, P. (2020). O novo regime do contrato a termo após as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 90/2019 e 93/2019, de 04 de setembro in Laborais, A. d. E. (2020). *Questões Laborais: 56*. Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. d. R. P. (2019). *Tratado de direito do trabalho: Parte IV- Contratos e regimes especiais*. Coimbra: Almedina.
- Ramalho, M. d. R. P. (2021). *Tratado de direito do trabalho: Parte II – Situações laborais individuais*. Coimbra: Almedina.
- Vicente, J. N. (2013). O fenómeno da sucessão de contratos (a termo) – breves considerações à luz do Código de Trabalho revisto (pp. 70-98) in Judiciários, C. d. *O contrato de trabalho a termo*. (s.l.): Coleção Formação Inicial. Retirado de: https://ead.ipleiria.pt/2020-21/pluginfile.php/724435/mod_folder/content/0/Contrato_trabalho_termo_CEJ.pdf?forcedownload=1.
- Vicente, J. N. (2018). O problema da sucessão de contratos a termo e a coordenação dos artigos 143.º e 148.º, n.º 5 do Código do Trabalho (pp. 219-256) in Abrantes, J. J. (Coord.). *II Congresso europeu de direito do trabalho: os desafios atuais do direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Vicente, J. N. (2019). Modalidades de contrato de trabalho (pp. 357-485) in Amado, J. L., Rouxinol, M. S., Vicente, J. N., Santos, C. G. & Moreira, T. C. *Direito do Trabalho: relação individual*. Coimbra: Almedina.

Jurisprudência

Ac. do STJ de 10 de julho de 2008, proc. n.º 08S0325, relator Sousa Grandão, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do STJ de 26 de maio de 2015, proc. n.º 960/11.6TTLR.S.L1.S1, relator Gonçalves Rocha, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRC de 31 de janeiro de 2006, proc. n.º 3965/05, relator Jorge Arcanjo, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRE de 11 de novembro de 2021, proc. n.º 334/20.8T8SNS.E1, relator Emília Ramos Costa, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRG de 26 de setembro de 2019, proc. n.º 6419/18.3T8VNF.G1, relator Vera Sotoomayor, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRG de 4 de fevereiro de 2021, proc. n.º 944/20.3T8BCL-A.G1, relator Maria Leonor Chaves dos Santos Barroso, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRL de 5 de junho de 2013, proc. n.º 3705/11.7TTLSB.L1-4, relator Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRL de 24 de junho de 2020, proc. n.º 7768/19.9T8LSB.L1-4, relator Alves Duarte, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRL de 26 de maio de 2021, proc. n.º 12378/20.5T8LSB.L1-4, relator Manuela Fialho, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRP de 2 de março de 2017, proc. n.º 4509/16.6T8VNG.P1, relator Paula Leal de Carvalho, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRP de 15 de maio de 2017, proc. n.º 17148/16.2T8PRT.P1, relator Nelson Fernandes disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRP de 19 de março de 2018, proc. n.º 27258/15.8T8PRT.P1, relator Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRP de 7 de dezembro de 2018, proc. n.º 4980/18.1T8PRT.P1, relator Paula Carvalho, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRP de 15 de novembro de 2021, proc. n.º 27614/18.0T8PRT.P1, relator Paula Leal de Carvalho, disponível em www.dgsi.pt.

Ac. do TRP de 8 de junho de 2022, proc. n.º 4440/20.0T8MTS.P1, relator Jerónimo Freitas, disponível em www.dgsi.pt.

Anexo A

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO⁸²

Entre

A, S.A sociedade comercial anónima com sede na Avenida Dona Graça, Lote 10, 1950-565 Lisboa, registada na competente conservatória do registo comercial sob o número único de matrícula e de identificação de pessoa coletiva 555 000 444, com o capital social de 61.800,00€ (sessenta e um mil e oitocentos euros), neste ato representado pelo seu administrador, C, com poderes para o ato, doravante designada como «**Empregadora**»;

e

B, com morada na Rua Paralela, n.º 100, 7580-562 Coimbra, portador do Cartão de Cidadão n.º 12228965 0 ZW0, Número de Identificação Fiscal 252428468 e do Número de Segurança Social 140 296 429 00, doravante designada por «**Trabalhador**»,

Individualmente também designados por «Parte» e quando em conjunto designadas como «Partes»,

É livremente e de boa-fé acordado e reciprocamente aceite o presente **contrato de trabalho a termo certo**, que se rege pelas disposições legais aplicáveis e pelo disposto nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1.^a

(Funções)

1- Pelo presente Contrato, o Trabalhador é admitido ao serviço da Empregadora, sob a sua autoridade e direção, para exercer as funções de **Cabeleireira**.

⁸² As menções incluídas no contrato são fictícias de forma a não comprometer a identidade das Partes.

2- Na atividade mencionada no número 1 da presente Cláusula, são incluídas as tarefas afins ou funcionalmente ligadas para as quais o Trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Quando o interesse da Empregadora o exija, pode esta encarregar o Trabalhador de exercer, temporariamente, funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do Trabalhador.

CLÁUSULA 2.^a

(Início e duração)

1- O presente contrato é celebrado com termo certo com início em 11 de fevereiro de 2019 e término em 10 de agosto de 2019.

2- No caso de a Empregadora ou o Trabalhador remeter à outra Parte com, respetivamente, 15 (quinze) e 8 (oito) dias de antecedência da caducidade, carta registada com aviso de receção, informando que não pretende a continuação do Contrato. Caso contrário, e não havendo aditamento escrito que altere alguma cláusula do presente Contrato, este renovar-se-á por período de tempo igual ao acima referido.

CLÁUSULA 3.^a

(Justificação do prazo)

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 140.º, n.º 4, alínea a) do Código de Trabalho, a celebração do presente contrato de trabalho a termo certo tem por fundamento o início de funcionamento da empresa no novo estabelecimento, nomeadamente em virtude do início de funcionamento do estabelecimento da Primeira Contraente em Canecas – Edifício P, Núcleo 4, Lote 40A, 8956-237 Faro, havendo necessidade de proceder à contratação de novos trabalhadores para o efeito.

CLÁUSULA 4.^a

(Local de trabalho)

A atividade do Trabalhador será prestada a partir de Canecas – Edifício P, Núcleo 4, Lote 40A, 8956-237 Faro, podendo deslocar-se dentro do território de Portugal ou para o estrangeiro sempre que necessário no âmbito do exercício das funções.

CLÁUSULA 5.^a

(Retribuição)

1- Pelas suas funções, o Trabalhador auferirá a retribuição mensal ilíquida (“salário bruto”) de **€705,00 (setecentos e cinco euros)**.

2- A Empregadora pagará, ainda, ao Trabalhador subsídios de férias e de Natal, em regime de duodécimos, nos termos do disposto no Código do Trabalho e do CCT.

CLÁUSULA 6.^a

(Período normal de trabalho)

O Trabalhador **irá prestar o seu trabalho a tempo completo**, sendo o seu período normal de trabalho de **40 (quarenta) horas semanais, e de 8 (oito) horas diárias**, distribuídas de segunda-feira a domingo, conforme com horário de trabalho a comunicar pela Sociedade.

CLÁUSULA 7.^a

(Férias)

A determinação das férias remuneradas e o seu gozo é feita de acordo com o estipulado nos artigos 237.º e seguintes do Código do Trabalho.

CLÁUSULA 8.^a

(Cessação do contrato)

À cessação do presente contrato, em tudo o que não for nele regulado, aplicam-se as disposições constantes do Código do Trabalho e da CCT aplicável.

CLÁUSULA 9.^a

(Período experimental)

O período experimental será de 15 (quinze) dias, durante o qual qualquer das Partes poderá rescindir livremente o contrato, sem aviso e sem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização ou compensação.

CLÁUSULA 10.^a

(Seguro de acidentes de trabalho)

A responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho sofridos pelo Trabalhador ao abrigo do presente Contrato é transferida pela Empregadora para a Companhia de Seguros Preto no Branco, através do seguro de acidentes de trabalho com a apólice n.º 99999.

CLÁUSULA 11.^a

(Legislação aplicável)

Em tudo o mais que não estiver contemplado neste contrato regerão as disposições legais em vigor no Código de Trabalho.

CLÁUSULA 12.^a

(Fundo de Compensação do Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho)

1- A Empregadora aderiu ao Fundo de Compensação do Trabalho, sendo que o aqui Trabalhador foi incluído no referido Fundo, mediante a comunicação de admissão de novo trabalhador pela Empregadora.

2- Com a adesão pela Empregadora ao Fundo de Compensação do Trabalho, automaticamente, aderiu esta ao Fundo de Garantia da Compensação de Trabalho.

CLÁUSULA 13.^a

(Comunicações e Foro competente)

As Partes acordam que, para julgamento de quaisquer questões emergentes do presente contrato, o foro competente seja o Tribunal do Trabalho da Comarca de Lisboa.

CLÁUSULA 14.^a

(Disposições finais)

1- Este Contrato prevalece sobre qualquer outro contrato de trabalho anteriormente celebrado com o Trabalhador referente à sua relação laboral com a Empregadora ou com quaisquer sociedades coligadas desta.

2- A eventual nulidade ou anulabilidade de qualquer disposição (cláusula, número ou alínea) deste Contrato não afetará a validade das restantes disposições e de todo o Contrato.

3- O presente contrato é feito em dois exemplares, sendo ambos assinados e ficando um na posse de cada um dos contraentes.

Porto, 11 de fevereiro de 2019

A Primeira Contraente

O Segundo Contraente
