

Ação de formação contínua - Contratos de trabalho de duração determinada

Contrato de trabalho a termo – questões práticas e análise de jurisprudência

10 de fevereiro de 2017

Maria Irene da Silva Ferreira Gomes

Questões práticas e análise de jurisprudência...

1. Quanto aos **requisitos constitutivos do contrato de trabalho a termo**
 2. Quanto à **sucessão de vínculos contratuais temporários**
 3. Quanto à **caducidade do contrato de trabalho a termo e o direito à compensação**
-

1. Quanto aos requisitos constitutivos do contrato de trabalho a termo certo

A) Requisitos substanciais

Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1. *O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.*
 2. *Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa: [...]*
 4. *Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:*
 - a) *Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;*
 - b) *Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.*
 5. *Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.*
 6. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.ºs 1 a 4.*
-

1. Quanto aos requisitos constitutivos do contrato de trabalho a termo incerto

A) Requisitos substanciais

Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1. [...]
 2. [...]
 3. *Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a h) do número anterior.*
 4. [...]
 5. *Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.*
 6. *Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.ºs 1 a 4.*
-

Artigo 147.º

Contrato de trabalho sem termo

1. Considera-se sem termo o contrato de trabalho:
 - a) *Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;*
 - b) Celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;
 - c) *Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;*
 - d) [...]
2. [...]
3. *Em situação referida no n.º 1 ou 2, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho, exceto em situação a que se refere a alínea d) do n.º 1, em que compreende o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos contratos sucessivos.*

1. Quanto aos requisitos constitutivos do contrato de trabalho a termo

B) Requisitos formais (e formalidades)

Artigo 141.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1. *O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:*
 - a) *Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;*
 - b) *Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;*
 - c) *Local e período normal de trabalho;*
 - d) *Data de início do trabalho;*
 - e) *Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;*
 - f) *Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.*
2. *Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.*
3. *Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.*
- 4 - *Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 ou no n.º 3.*

Artigo 147.º

Contrato de trabalho sem termo

1. *Considera-se sem termo o contrato de trabalho:*
 - a) *Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;*
 - b) *Celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;*
 - c) *Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;*
 - d) [...]
 2. [...]
 3. *Em situação referida no n.º 1 ou 2, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho, exceto em situação a que se refere a alínea d) do n.º 1, em que compreende o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos contratos sucessivos.*
-

QUESTÕES PRÁTICAS [Quanto aos requisitos formais]

1) Quais as consequências resultantes da falta de assinatura do contrato de trabalho a termo de qualquer uma das partes, nomeadamente do empregador?

2) Poder-se-á o empregador aproveitar da falta de da sua assinatura para invocar o período experimental mais alargado previsto para o contrato de trabalho por tempo indeterminado?

JURISPRUDÊNCIA

- **Ac. do TRP de 3/12/2007** (DOMINGOS MORAIS), Proc. n.º 0713873 (JusNet 7244/2007)
“[...] o contrato de trabalho a termo certo só é válido se for reduzido a escrito e assinado por ambas as partes. O regime legal da conversão do contrato a termo em contrato sem termo, por falta dos requisitos legais, visa proteger o trabalhador. Ao celebrar um contrato de trabalho a termo certo com o trabalhador e ao não assinar o referido contrato, não pode a empresa apoiar-se na nulidade a que deu causa e invocar tal conversão em prejuízo do trabalhador. A conduta da empresa configura o abuso de um direito”
-

QUESTÕES PRÁTICAS [Quanto à al. a) do n.º 4 do art. 140.º do CT]

- 1) *Quais as hipóteses fáticas subsumíveis à al. a) do n.º 4 do art. 140.º do CT, designadamente o que entender por «lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento...»?*
 - 2) *Sempre que se verifique o «lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento...» até quando é que o empregador pode contratar a termo com base em tal motivação?*
 - 3) *É da competência judicial aferir o momento temporal em que desaparece a incerteza da inviabilidade económica da nova atividade ou empresa ou estabelecimento ou esse momento é fixado pelo legislador em dois anos contados, de acordo com a ratio legis, a partir do momento em que se inicia o risco da nova atividade ou nova exploração empresarial?*
-

JURISPRUDÊNCIA:

- [Ac. do TRP de 24/05/2004](#) (SOUSA PEIXOTO), Proc. n.º 0411725 (www.dgsi.pt)
"I. **A criação de um departamento de marketing e apoio pós-venda, com o objectivo de aumentar as vendas dos bens produzidos e comercializados pela empresa não se traduz no lançamento de uma nova actividade da empresa** para efeitos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 41.º do DL n.º 64-A/89 de 27 de Fevereiro. II. **É nulo o termo aposto no contrato de trabalho celebrado com aquele fundamento**".
 - [Ac. do TRC, de 04/02/2016](#) (PAULA DO PAÇO) Proc. n.º 2/15.2TBFIG.C1 (www.dgsi.pt)
"[...] III. No contrato de trabalho escrito deve ser suficientemente concretizada a conjuntura que leva à celebração do contrato com duração limitada, por forma a aferir da sua legalidade. IV. **A omissão do número de trabalhadores da empresa na cláusula justificativa da aposição do termo, quando celebra o contrato ao abrigo da al. a) do n.º 4 do art. 140.º do C. Trabalho, leva a que o contrato de trabalho se considere sem termo**, de harmonia com o disposto no art. 147.º, n.º 1, al. c) do referido código, pelo que a comunicação da não renovação do contrato apresentada pela empregadora consubstancia um despedimento ilícito".
-

- [Ac. do TRE de 21/03/2006](#) (CHAMBEL MOURISCO), Proc. n.º 54/06-3 (www.dgsi.pt)

“Atenta a actividade exercida por uma empresa, exploração de um estabelecimento numa área de serviço em auto-estrada, e às funções exercidas por uma trabalhadora por aquela contratada, limpeza das instalações no estabelecimento, é de considerar **inválido o termo** aposto no contrato de trabalho celebrado entre as partes, **cuja justificação foi o início de laboração no referido estabelecimento, uma vez que o contrato foi celebrado um pouco mais de seis meses depois do início dessa laboração**, constando ainda no mesmo que a trabalhadora poderia ser transferida para quaisquer outros estabelecimentos ou filiais da empresa”.

- [Ac. do STJ de 28/05/2008](#) (PINTO HESPANHOL) Proc. n.º 08S717 (www.dgsi.pt)

“[...] **o prazo de dois anos** previsto no n.º 3 do artigo 139.º **refere-se à duração máxima do contrato de trabalho a termo certo e não ao limite temporal do motivo justificativo da contratação a termo**, ou seja, **não vale, igualmente, como limite legal do período de lançamento da nova actividade ou de início de laboração do novo estabelecimento**. III. A renovação, por prazo diferente do período contratual anterior, de contrato de trabalho a termo certo, ajustado com fundamento no início de laboração de um estabelecimento, está sujeita à verificação das exigências materiais e de forma da contratação inicial. [...] Não tendo o empregador provado que, aquando da renovação do contrato, por prazo diferente do período contratual anterior, se verificavam os elementos que permitiam a continuidade da contratação a termo, o contrato celebrado entre as partes tem de se considerar sem termo, pelo que a caducidade do contrato que pretendeu fazer operar, como se de contrato a termo se tratasse, não pode valer como tal, antes representa uma resolução por iniciativa do empregador que, por não ter sido precedida de qualquer procedimento, nem se fundamentar em justa causa, consubstancia um despedimento ilícito com as legais consequências”.

- [Ac. do TRE, de 19/01/2017](#) (MOISÉS SILVA) Proc. n.º 332/13.8TTFAR.E1 (www.dgsi.pt)

"[...] **O motivo está bem explicitado. A questão é que**, tal como se refere na sentença recorrida, **na altura da celebração do contrato a termo com o autor, a ré já tinha iniciado a atividade no distrito de Faro entre outubro e novembro de 2009, ou seja, pelo menos um ano e dois meses antes do início da contratação.**

Nesta medida, não é verdade que o autor tivesse sido contratado para o início da atividade da ré em Faro, pois esta já se tinha iniciado. A verdade que os factos espelham, é que talvez até a seguradora tivesse motivo para celebrar contrato de trabalho a termo com o autor, mas com outro fundamento. Agora, para o início da atividade em Faro não foi de certeza".

- [Ac. do TC n.º 658/2004, de 17/09/2004](#) (BENJAMIM RODRIGUES) Proc. n.º 77/04

"Não é inconstitucional admitir a contratação a termo, pelo prazo de dois anos, cinco meses depois do início de actividade de uma empresa constituída por outrem porquanto tal interregno de tempo e desenvolvimento de actividade comercial dentro daquelas circunstâncias poderá identificar-se ainda com o início da actividade, dado que, pela própria natureza das coisas não possibilita que o empregador ou o trabalhador possam realizar previsões sobre a ausência de riscos de mercado e sobre as necessidades dos recursos humanos e logísticos necessários ao desenvolvimento da actividade económica da empresa".

Nota: Com 2 Votos de Vencido

- [Ac. do TRP, de 08/04/2013](#) (PAULA MARIA ROBERTO) Proc. n.º 1277/10.9TTGMR.P1 (www.dgsi.pt)

I. Pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores (n.º 4, a), do citado artigo 140.º), motivo que fica devidamente concretizado com tal referência. II. **No Código do Trabalho não existe uma proibição legal de celebração de um contrato a termo por parte do trabalhador já contratado por tempo indeterminado, sendo que, as especificidades do direito laboral não afastam o princípio da liberdade contratual consignado no artigo 405.º, do C.C.** III. A celebração de um segundo contrato em plena vigência do primeiro, tem a virtualidade de fazer cessar o primeiro, desde logo, «por ser incompatível a subsistência simultânea dos dois contratos», trata-se da conversão (por acordo) de um contrato sem termo num contrato a termo. IV. Competia ao A. alegar e provar a existência de vícios, nomeadamente, da vontade, que tivessem presidido à celebração do contrato a termo. V. **O início de laboração de um estabelecimento como motivo justificativo da celebração de um contrato a termo não se esgota com o início da atividade, tal fundamento mantém-se por um período mínimo durante o qual a empresa deva ser considerada em fase de início de laboração”.**

QUESTÕES PRÁTICAS [Quanto à al. b) do n.º 4 do art. 140.º do CT]

- 1) *Qual é o conceito de «trabalhador à procura de primeiro emprego» para efeitos de contratação a termo?*
- 2) *E qual a consequência se mais tarde impugnar o termo mesmo com a sua declaração?*

JURISPRUDÊNCIA

- [Ac. do TRP de 23/03/2015](#) (M.ª JOSÉ COSTA PINTO), Proc. n.º 1303/13.0TTVNG.P1
“I. O conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego pressuposto na hipótese legal da LCCT e dos Códigos do Trabalho de 2003 e 2009 traduz a situação de facto de um trabalhador que ainda não tem uma posição definida no mercado de trabalho por nunca ter sido contratado por tempo indeterminado. [...] III. Incorre em abuso do direito o trabalhador que declara no contrato de trabalho a termo que nunca tinha sido contratado por tempo indeterminado, vindo, posteriormente, a invocar essa falsidade, para passar a trabalhador permanente. [...] VI. Ao abrigo da possibilidade legal de renovação prevista na Lei n.º 3/2012, é possível que o referido contrato a termo, ao atingir o limite máximo de duração assinalado no Código do Trabalho, seja objecto de duas renovações de natureza extraordinária, sendo a primeira por 6 meses e a segunda por 12 meses”.
-

2. Quanto à sucessão de vínculos contratuais temporários

Artigo 143.º

Sucessão de contrato de trabalho a termo

1. *A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.*
 2. *O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos: [...]*
 3. *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*
-

Artigo 143.º

Sucessão de contrato de trabalho a termo

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

Artigo 147.º

Contrato de trabalho sem termo

1. *Considera-se sem termo o contrato de trabalho: [...]*
 - d) *Celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º.*
-

QUESTÕES PRÁTICAS

1) Como interpretar o pressuposto «cessação por motivo não imputável ao trabalhador» previsto no art. 143.º, n.º 1, do CT? Que hipóteses de causas extintivas do contrato de trabalho estão abrangidas pela referida expressão? Será a norma aplicável, por exemplo, às seguintes situações:

- a) O trabalhador B, contratado a termo para substituir o trabalhador **A**, ausente por motivo de doença, falece durante a baixa do trabalhador A. Pressupondo que o trabalhador **A** continua ausente por motivo de doença, fará sentido impor-se ao empregador o período de espera previsto no art. 143.º do CT, impedindo-o de contratar a termo ou similar um outro trabalhador?
- b) O trabalhador B, contratado a termo para substituir o trabalhador **A**, ausente por motivo de doença, acorda com o empregador em revogar por acordo o contrato de trabalho a termo em virtude de ter obtido um emprego mais atrativo. Pressupondo que o trabalhador **A** continua ausente por motivo de doença, será aplicável a tal situação o art. 143.º do CT ou poder-se-á dizer que ao acordar a revogação do contrato de trabalho a termo a cessação opera ainda por «motivo imputável ao trabalhador»?
-

- c) O trabalhador B, contratado a termo para substituir o trabalhador **A**, ausente por motivo de doença, resolve o contrato de trabalho a termo. Pressupondo que o trabalhador **A** continua ausente por motivo de doença, justificar-se-á, todavia, o período de espera previsto no art. 143.º do CT, impedindo o empregador de contratar a termo ou similar um outro trabalhador?
- d) O trabalhador A impugna o seu despedimento, sendo este posteriormente declarado ilícito. Se o empregador tiver celebrado outro contrato de trabalho a termo ou similar com o trabalhador **B** para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido o período de espera, será aplicável a tal situação o art. 143.º do CT?
- e) O contrato de trabalho a termo de A cessa em virtude de uma cláusula de não renovação, mantendo-se, em todo o caso, a motivação justificativa para a celebração de um contrato temporário. Será aplicável a tal situação o art. 143.º do CT ou poder-se-á dizer que ao acordar uma cláusula de não renovação a caducidade do contrato de trabalho a termo opera ainda por «motivo imputável ao trabalhador»?
-

JURISPRUDÊNCIA:

- **Ac. do TRG de 30/06/2016** (MANUELA FIALHO), Proc. n.º 57/14.7TTBRG.G1 (www.dgsi.pt)

“1. O art. 143.º/1 do CT impede a válida contratação a termo na **sequência de cessações que não se traduzam em justa causa de despedimento.**

2. Consideram-se sem termo os contratos de trabalho celebrados em violação do disposto no art. 143.º/1 do CT.

3. A inserção num contrato de trabalho a termo, celebrado em violação do disposto no art. 143.º/1 do CT, de uma cláusula de não renovação, com cessação no termo do prazo sem necessidade de comunicação, acompanhada da garantia, pelo empregador, da continuidade da relação e da não atribuição de horário às trabalhadoras, traduz um despedimento de facto.

4. Cessando o contrato de trabalho a termo certo por via de cláusula de não renovação inserida no contrato, é devida ao trabalhador compensação por caducidade”.

2) O que deve entender-se, no art. 143.º, n.º 1, do CT, por «impede nova admissão ou afetação de trabalhador». Proíbe-se apenas a admissão de trabalhador diferente? Apenas a admissão do mesmo trabalhador? A admissão do mesmo e de diferente trabalhador?

3) Qual o sentido a imputar à expressão nova admissão ou afetação de trabalhador para o «mesmo posto de trabalho» ou «para o mesmo objeto»? À expressão «posto de trabalho» deve atribuir-se, por exemplo, o significado de «categoria profissional»?

JURISPRUDÊNCIA:

- [Ac. do STJ de 26/05/2015](#) (GONÇALVES ROCHA), Proc. n.º 960/11.6TTLS.L1.S1

“É proibida a celebração de sucessivos contratos a termo se a cessação do primeiro contrato seja devida a razões não imputáveis ao trabalhador e não é respeitado um período de espera correspondente a um terço da duração do contrato anterior, quando se pretende o preenchimento do mesmo posto de trabalho. Para que se possa concluir pela existência do **mesmo posto de trabalho** é necessário que **o trabalhador esteja a desempenhar as mesmas funções no mesmo contexto organizativo**. Tendo a entidade patronal celebrado com o trabalhador sucessivos contratos a termo, tal é admissível porque não estamos perante o preenchimento do mesmo posto de trabalho, pois embora tivesse sido contratado para o desempenho das mesmas funções, não foi colocado no mesmo posto de trabalho que ocupara na vigência e com a celebração do contrato anterior”.

- 4) Atualmente, o impedimento previsto no art. 143.º do CT aplica-se não só relativamente ao empregador mas também em relação a «sociedade que com este se encontra em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns». Que sentido imputar à expressão «estruturas organizativas comuns»?*
 - 5) Qual é o principal efeito jurídico-civil decorrente do desrespeito do n.º 1 do art. 143.º do CT? Está previsto qualquer outro efeito emergente da violação do art. 143.º, n.º 1, do CT?*
 - 6) Caso se entenda que o art. 143.º do CT é aplicável, quer às hipóteses de celebração sucessiva de vínculos contratuais temporários com o mesmo trabalhador, quer às hipóteses de celebração sucessiva de vínculos contratuais temporários com trabalhadores diferentes, a consequência perante a sua inobservância é idêntica para ambas as situações?*
-

JURISPRUDÊNCIA:

- [Ac. do TRP de 27/05/2013](#) (PAULA LEAL DE CARVALHO), Proc. n.º 1019/11.1TTBCL.P1

“I. O art. 143.º, n.º 1, do CT/2009 **proíbe, designadamente, a sucessão de contrato de trabalho a termo, nos termos nele previstos, celebrado com o mesmo ou outro trabalhador**, sob pena de, nos termos do art. 147.º, n.º 1, al. d), do mesmo, “se considerar sem termo o contrato de trabalho a termo celebrado em violação do citado art. 143.º, n.º 1.”

II. No caso de contrato de trabalho a termo celebrado, em violação do disposto no citado art. 143.º, n.º 1, com outro trabalhador, **o contrato de trabalho a termo que, nos termos do referido art. 147.º, n.º 1, al. d), se considera sem termo é o contrato “sucessor” ou seja o celebrado com o novo trabalhador e não o contrato de trabalho a termo que havia sido celebrado com o trabalhador “antecessor”** (que, entretanto, havia cessado por caducidade decorrente do seu termo)”.

7) O art. 143.º do CT é aplicável mesmo nas situações de celebração sucessiva de vínculos contratuais temporários inválidos ou o seu âmbito de aplicação circunscreve-se às hipóteses de celebração sucessiva de vínculos contratuais temporários validamente celebrados?

8) Verificando-se uma certa similitude quanto aos pressupostos de aplicação do art. 143.º e do art. 148.º, n.º 5, do CT, como se articulam tais normas? Nas hipóteses de contratação do mesmo trabalhador estará o empregador vinculado à observância dos limites previstos no art. 143.º, n.º 1, e no art. 148.º, n.º 5? Em que termos?

9) Contratos de trabalho a termo por períodos de 6 meses ou por períodos inferiores – intermediados por curtos intervalos de tempo (de 1 semana a 1 mês) sucessivamente celebrados com o mesmo trabalhador – conhecem, até à caducidade do último, uma contagem individualizada, relativamente ao termo de cada um deles, do prazo prescricional dos correspondentes direitos laborais?

JURISPRUDÊNCIA:

- [Ac. do TRL de 02/07/2014](#) (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO), Proc. n.º 4598/12.2TTLSB.L1-4

“Como é afirmado no Acórdão deste mesmo Tribunal, de 17/1/2007, «se se sucedem diversos contratos de trabalho a termo, intervalados entre si, o prazo de prescrição relativamente aos créditos emergentes dos contratos já cessados, sendo certo que se iniciou no dia subsequente ao da respetiva cessação (cfr. art. 381.º, n.º 1 do CT), tem de considerar-se novamente suspenso a partir do momento em que, entre as partes, se celebrou novo contrato, pois a razão de ser que determinou o legislador a optar pela mencionada especificidade quanto à prescrição dos créditos laborais subsiste”.

3. Quanto à caducidade do contrato de trabalho a termo certo e o direito à compensação

Artigo 344.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

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, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.*
 2. *Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do empregador nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º.*
 - 3 – (Revogado)
 - 4 – (Revogado)
 - 5 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.*
-

3. Quanto à caducidade do contrato de trabalho a termo incerto e o direito à compensação

Artigo 345.º

Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

4. *Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:*
- a) *A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;*
 - b) *A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.*
5. *A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º.*
6. *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.*
-

JURISPRUDÊNCIA:

- [Ac. do TRL de 22/04/2009](#) (JOSÉ FETEIRA), Proc. n.º 1761/07.1TTLSB -4 (www.dgsi.pt)
"1. A caducidade, enquanto causa de cessação do contrato de trabalho, opera, em regra, automaticamente, sem que o trabalhador tenha, em regra, direito a uma compensação pela verificação da mesma; 2. Na outorga de um contrato de trabalho a termo certo, tendo-se estipulado entre as partes contratantes que o mesmo era celebrado por um período de três meses, eventualmente, renovável por um único e igual período de tempo, a cessação do mesmo, após esta renovação, não decorrente de qualquer declaração nesse sentido emitida pela entidade empregadora, mas por **simples verificação do decurso do prazo, não confere ao trabalhador o direito a compensação por caducidade**".
- [Ac. do TRE de 11/05/2010](#) (ACÁCIO PROENÇA), Proc. n.º 642/08.6TTPTM.E1 (www.dgsi.pt)
"1. É válida a cláusula inserta no contrato de trabalho a termo certo, nos termos da qual o contrato cessará no termo estipulado sem necessidade de qualquer comunicação prévia da entidade patronal. 2. **Ocorrendo a cessação do contrato no termo estipulado, na sequência daquela cláusula contratual, mutuamente acordada, não assiste ao trabalhador o direito à compensação** a que alude o artigo 388.º, n.º 2, do CT".

Nota: **Com 1 Voto de Vencido**

- [Ac. do TRL de 02/03/2011](#) (RAMALHO PINTO), Proc. n.º 4704/07.9TTLSB.L1-4 ([www.dgsi.pt](#))

“1. Só é devida uma compensação ao trabalhador contratado a termo quando a caducidade decorrer de declaração do empregador; 2. **Na hipótese de no próprio contrato a termo se prever que o contrato não se renova, não sendo, pois, necessária qualquer declaração do empregador nesse sentido, o trabalhador não tem direito a qualquer compensação**”.

- [Ac. do TRG de 30/06/2016](#) (MANUELA FIALHO), Proc. n.º 57/14.7TTBRG.G1 ([www.dgsi.pt](#))

“[...]3. A inserção num contrato de trabalho a termo, celebrado em violação do disposto no art. 143.º/1 do CT, de uma cláusula de não renovação, com cessação no termo do prazo sem necessidade de comunicação, acompanhada da garantia, pelo empregador, da continuidade da relação e da não atribuição de horário às trabalhadoras, traduz um despedimento de facto.

4. **Cessando o contrato de trabalho a termo certo por via de cláusula de não renovação inserida no contrato, é devida ao trabalhador compensação por caducidade**”.

Espreitando a questão da compensação e do direito ao seu pagamento no âmbito do emprego público e sua evolução legislativa...

RCTFP (Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro) – redação originária do n.º 3 do art. 252.º

Artigo 252.º

Caducidade do contrato a termo certo

1. [...]
 2. [...]
 3. *A caducidade do contrato a termo certo que decorra da não comunicação, pela entidade empregadora pública, da vontade de o renovar confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses*
-

Recomendação do Provedor de Justiça n.º 12/B/2012, quanto à clarificação dos critérios de aplicação do art. 252.º do anterior RCTFP

Acórdão do STA, de 13 de setembro de 2013, considerando justificável a admissão de Recurso de Revista Excepcional para debate do problema da compensação

RCTFP – redação do n.º 3 do art. 252.º dada pela **Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro**

Artigo 252.º

Caducidade do contrato a termo certo

1. [...]
 2. [...]
 3. *A caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, excepto quando aquela decorra da vontade do trabalhador.*
-

Acórdão do STA, de 17 de abril de 2015, de Uniformização de Jurisprudência

1. Há oposição, por contrariedade, entre os acórdãos recorrido e fundamento se, acerca da mesma «quaestio juris» fundamental, relacionada com a existência de um direito, um deles afirmou e o outro negou que tal direito existisse.
2. No domínio da redacção inicial do art. 252.º, n.º 3, do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11/9, a caducidade de um contrato de trabalho a termo certo cuja renovação já fosse impossível não conferia ao trabalhador o direito à compensação referida nessa norma.

Nota: Com 5 Votos de Vencidos

LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Artigo 293.º

Caducidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo certo

1. [...]
 2. [...]
 3. *Exceto quando decorra da vontade do trabalhador, a caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, calculada nos termos previstos no Código do Trabalho para os contratos a termo certo.*
-

Concluindo com duas questões a propósito da previsão da nulidade do contrato de trabalho a termo no caso de inobservância do regime legal no âmbito do emprego público ...

LTFP

Artigo 63.º

Contratos a termo irregulares

1. A celebração ou a renovação de contratos a termo resolutivo com violação do disposto na presente lei implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.
 2. O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto, incluindo renovações, ou, tratando-se de contrato a termo incerto, quando cesse a situação que justificou a sua celebração.
-

Nulidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo – 1.ª Questão:

- *Existe alguma conflitualidade de tal solução com a CRP, designadamente com o art. 53.º?*
- *Ou a consequência da nulidade impõe-se necessariamente por força do art. 47.º, n.º 2, da CRP?*

Divergência na jurisprudência nacional...

Importância do **Ac. do TC n.º 368/2000, de 7 de novembro**

Nulidade do contrato de trabalho em funções públicas a termo – 2.ª Questão:

- *Existe alguma conflitualidade de tal solução com o Direito Europeu, designadamente com a **Directiva 1999/70/CE, de 28 de Junho de 1999**?*
- *Existe, conseqüentemente, conflitualidade com a jurisprudência do TJUE?*

Divergência na doutrina e na jurisprudência nacional...

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 29 de maio de 2014
