

Paula Quintas

O novo regime do contrato a termo após as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 90 e 93, de 04 de setembro

Os contratos a termo não são uma realidade jurídica nova. Nasceram com a proibição, decretada pelo art. 4.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, da “entidade patronal ou gestor público (de) promover o despedimento sem justa causa nem motivo atendível, ato que, por consequência, será nulo de pleno direito”.

O art. 8.º, n.º 1, indicava que o contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido.

Paula Quintas

“Considerando que o contrato de trabalho a prazo se acha atualmente regulado em termos muito insuficientes, e que o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, previu a alteração desse regime em ordem à cobertura de aspetos importantes, até agora carecidos de tutela legal expressa”, veio o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro regular a celebração de *contratos de trabalho a prazo*, desde que este seja *certo* (art. 1º, nº 1, deste último diploma) Segundo o preâmbulo do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro.

Paula Quintas

Ao tempo, apenas se admitia a celebração de *contratos a termo certo* (chamados contratos a prazo).

O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro revogou o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro e estabeleceu o regime do *contrato de trabalho a termo certo e incerto* (arts. 44º a 54º).

Regime que se manteve até à codificação. O CT/2003 previa nos arts. 129º e ss. este tipo de contrato, previsão que se manteve com o CT/2009 (arts 139º e ss.). Apesar do regime atual já ter sofrido as alterações emanadas pelas Leis nº 23/2012, de 25 de junho e 120/2015, de 01 de setembro, a presente alteração é, seguramente, a mais eloquente e transformadora, traçando um novo regime do contrato a termo.

Paula Quintas

- a) Regime de imperatividade relativa do contrato de trabalho a termo (artigo 139º).

O regime de imperatividade do contrato a termo resolutivo mantém-se, agora mais abrangente, não podendo ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no que respeita às necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo (artigo 140.º, n.º 2) e às regras de preferência na admissão do trabalhador a termo na celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado (artigo 145.º).

As ditas necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da *contratação a termo certo*, continuam, igualmente, a poderem ser afastadas por *vontade das partes*, dado o seu cariz exemplificativo.

O regime permite, por *instrumento de regulamentação coletiva de trabalho*, o afastamento das necessidades temporárias relativas à *contratação a termo certo ou incerto*.

Paula Quintas

Com a nova formulação de admissibilidade contratual consagrada no n.º 4, do art. 140.º (que eliminou a *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* e consagrou apenas a possibilidade de contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração) o art. 139.º tinha que revisto, introduzindo *ex novo*, o art. 145.º e retirando a menção aos n.º 1, 4 e 5 do art. 148.º (duração do contrato a termo).

Paula Quintas

b) Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo
Por oposição aos contratos de duração indeterminada ou vigência ilimitada (também denominados contratos sem termo), os contratos que contêm já uma predeterminação da sua duração, dizem-se a termo.

O *contrato de trabalho a termo resolutivo* constitui uma modalidade contratual, sendo, portanto, um contrato com tipologia própria.

Pela aposição de termo (resolutivo), a eficácia do contrato cessa com a ocorrência do termo, ou seja, a cessação dos efeitos contratuais encontra-se na dependência de um acontecimento futuro e certo.

Paula Quintas

Os contratos de trabalho a termo visam satisfazer:

- 1) necessidades temporárias da empresa,
- 2) objetivamente definidas pela entidade empregadora (menção *ex novo*) e pelo
- 3) período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades (art. 140º, nº 1).

A norma mantém a taxatividade (eloquentemente estabelecida no **só**), sob pena de **conversão** em contrato sem termo (art. 147º, nº 1, al. *b*)).

O ónus da prova cabe ao empregador (art. 140º, nº 5).

Paula Quintas

Impende sobre a entidade patronal a *prova dos factos integradores do motivo justificativo da celebração do contrato a termo e respetiva transitoriedade*, incluindo a necessidade do *concreto prazo acordado*.

[Ac. do STJ, de 16.06.16 *in* www.dgsi.pt (Proc. n.º 968/12.4TTLSB.L1.S1)].

Sendo o motivo para a contratação a termo a substituição de trabalhadores em férias (identificados no contrato), *compete ao empregador provar* que tal motivo corresponde à verdade, isto é, *que os trabalhadores identificados no contrato estiveram efetivamente de férias no período correspondente à contratação do trabalhador substituto*.

[Ac. da RP, de 07.05.12 *in* www.dgsi.pt (Proc. n.º 376/10.1TTVLG.P1)]

Paula Quintas

Não podendo o empregador criar artificialmente uma necessidade que não possui, conforme bem decidiu o Ac. do STJ, de 05.02.09:

III – Por conseguinte, *é inválido o motivo aposto num contrato de trabalho a termo incerto* com a invocação de que o trabalhador iria desempenhar funções pelo tempo necessário à substituição de outro trabalhador deslocado para outro local de trabalho, em funções de chefia por interinidade, já que essa situação foi criada pelo próprio empregador e apenas resultou da sua mera vontade ou conveniência.

[In C], Ano XVII, Tomo I, p. 271].

Paula Quintas

Manteve-se a norma autossuficiente de motivação contratual, conforme dispõe o preceito: “Além das situações previstas no n° 1”, ou seja, nomeadamente, *para além da necessidade temporária empresarial*, as situações taxativamente previstas no n° 4, admitem sempre a contratação a termo certo.

Esta norma tão permissiva tem vindo a ser contida pela jurisprudência que impõe que se acautele o disposto no art. 141°, n° 3, sob pena de conversão contratual (art. 147°, n° 1).

A al. *a*), do n° 4, do art. 140°, cuida da 1) natureza nova da atividade cuja duração é incerta (1ª parte) **ou** o 2) início de laboração de empresa ou 3) de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores (*contra os 750 do regime anterior*), agora com a novidade da contratação a termo se cingir aos dois anos posteriores a qualquer um desses factos.

Paula Quintas

Neste segmento cuida-se do inerente *risco de (in)sucesso da atividade* (2ª parte), risco esse atenuado após dois anos de atividade ou laboração.

A Lei nº 93/2019, veio responder às críticas relativas ao número de trabalhadores que o regime anterior acolheu, considerando-se que numa grande empresa, com investimento financeiro considerável, não fazia sentido a contratação a termo, daí a redução para 250 trabalhadores.

O preceito não explica, porém, como proceder à contagem desse período de 2 anos, ou seja, quando se entende que ocorre o início da natureza nova da atividade **ou** de laboração.

Paula Quintas

Desde a constituição da empresa à abertura efetiva de um estabelecimento pode mediar um tempo considerável.

Entendemos que é de considerar, não os atos preparatórios empresariais, mas o exercício efetivo da atividade, por ex., no caso de início de laboração de estabelecimento, o que releva, quanto a nós, é a abertura ao público do mesmo.

§. Entendimento jurisprudencial:

II – Constando do contrato de trabalho a termo que ele se justificava nos termos da alínea *a*) do n° 4, do art. 140°, do CT e era *motivado pela necessidade de aumentar o volume de vendas para o período inicial do ano comercial de determinada empresa*, tal motivação *não é lícita porquanto não se encontra no âmbito de previsão dessa norma*.

[Ac. RP, de 08.03.2019 *in* CJ, n° 293, Ano XLIV, Tomo II/2019, p. 345].

Paula Quintas

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 nº 4 do art. 140º do C. Trabalho, leva a que o contrato de trabalho se considere sem termo, de harmonia com o disposto no art. 147º, nº 1, al. c) do referido código, pelo que a comunicação da não renovação do contrato apresentada pela empregadora consubstancia um despedimento ilícito.

[Ac. da RC, de 04.02.16 *in* www.dgsi.pt (Proc. nº 2/15.2TBFIG.C1)].

Paula Quintas

No caso da al. *b*), é a mera qualidade do trabalhador que motiva a contratação, neste caso, trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

Como sabemos, a Lei nº 93/2019 eliminou a contratação a termo de *trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração e outra prevista em legislação especial de política de emprego*. Ou seja, o contrato de trabalho celebrado com trabalhador à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração é agora apenas admissível como contrato sem termo. A solução legal de dotar o contrato de alguma segurança fica, quanto a nós, precluída com o alargamento do período experimental para 180 dias (art. 112º, nº 1, al. *b*), subal. *iii*)) e respetivos efeitos da denúncia contratual (art. 114º)..

O legislador continua a não apresentar definição legal, de trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração.

Se apelarmos ao DL n° 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), considera-se:

– Desempregados de muito longa duração, as pessoas com 45 anos de idade ou mais e que se encontrem inscritas no IEFP, I. P., há 25 meses ou mais (art. 4º, n° 1, al. c)).

Paula Quintas

A contratação de trabalhador em situação de desemprego não pode fundar-se numa simples declaração nesse sentido.

§. Entendimento jurisprudencial:

IV – No contrato de trabalho a termo certo em que é contratado um trabalhador em situação de «desemprego de longa duração», as exigências formais do número 3 do artigo 141º e da alínea c) do número 1 do artigo 147º do Código do Trabalho de 2009 não ficam satisfeitas com a mera reprodução/referência à alínea b) do número 4 do artigo 140º e uma simples declaração complementar de que o trabalhador é considerado um «desempregado de longa duração».

[Ac. da RL, de 04.05.16 *in* www.dgsi.pt (Proc. nº 1992/15.0T8FNC.L1-4)].

Paula Quintas

O artigo 3º, nº 1, da Diretiva 1999/70, que tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro celebrado entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP), define:

Para efeitos do presente acordo, entende-se por *trabalhador contratado a termo* o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento.

Tal definição, como ressalta, não prevê a hipótese que o CT acolhe na al. b), do nº 4, em que é o *próprio desempenho do trabalhador* eventualmente de menor valor (atendendo a que se encontra inativo há muito tempo) que motiva o contrato precário, o que nos coloca perante uma transposição deficiente (por excessividade) da lei comunitária.

Paula Quintas

c) Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração

O regime do art. 142º agiliza formalmente os contratos de muito curta duração.

No regime revogado, este tipo de contratos era reservado exclusivamente para atividade sazonal agrícola (*v.g.*, colheitas) ou realização de evento turístico (*v.g.*, festivais de música).

Na versão atual, qualquer empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado **ou** de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, pode celebrar contrato de muito curta duração e a atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo é meramente exemplificativa.

Paula Quintas

De acordo com Proposta de Lei n.º 136/XIII: “Importa notar que a figura do contrato de trabalho de muito curta duração *não cria um novo conjunto de motivos para contratação a termo certo*, permitindo antes que, em situações pontuais e definidas, a forma do contrato seja simplificada.” Esta preocupação não nos parece pertinente, dado que o n.º 2 do art. 140º, é meramente exemplificativo.

Aumentou-se, ainda, a duração contratual de não superior a 15 dias para duração não superior a 35 dias (n.º 1). E a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil (n.º 2).

O contrato não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contenha a identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes (art. 141º, n.º 1, al. *a*)); a atividade do trabalhador e correspondente retribuição (art. 141º, n.º 1, al. *b*)) e a data de início do trabalho (art. 141º, n.º 1, al. *d*)). Nada é dito quanto à al. *e*): Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo.

d) Sucessão de contrato de trabalho a termo

A sucessão contratual impeditiva de nova contratação, quanto ao mesmo trabalhador, só opera por cessação de contrato de trabalho a termo, *por motivo não imputável ao trabalhador* (art. 143º), como nos casos de despedimento objetivo (despedimento coletivo; despedimento por extinção de posto de trabalho e despedimento por inadaptação), de caducidade do contrato a pedido do empregador, de revogação e de resolução contratual por justa causa por parte do trabalhador.

Paula Quintas

A lei quer sancionar uma imediata contratação a termo, de trabalho temporário ou de prestação de serviços após a cessação de um contrato de trabalho (a termo) a pedido do empregador.

O preceito inclui a proibição de contratação sucessiva a meios alternativos de contratação (de manifesta ilegalidade), como sendo o uso indevido da fórmula de contrato de prestação de serviços *para o mesmo objeto*, ou a celebração (oportunistica) de contrato de trabalho temporário *cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho*.

A proibição incide sobre o *mesmo empregador*, e *sociedade que com este se encontre em relação, de domínio ou de grupo* ou *mantenha estruturas organizativas comuns* (coligações societárias), na linha da figura da pluralidade de empregadores (nº 1) .

Paula Quintas

No entanto, o preceito mantém o impedimento apenas a admissão para o *mesmo posto de trabalho*, ou para o *mesmo objeto*, deixando intocável a admissão para posto de trabalho ou objeto contratual distinto. Certo é que a intenção de defraudar a lei sempre permitirá o encapotamento da motivação real e efetiva, dando-lhe um novo rosto jurídico, sob a forma de um posto de trabalho ou objeto contratual diversos. Entendendo-se como *posto de trabalho* o conjunto de funções designadas no contrato individual de trabalho aquando da admissão, nos termos da atividade contratada (art. 115º), independentemente de variáveis de desempenho.

Paula Quintas

O preceito proíbe a política de contratos sucessivos, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato (*período de espera*), incluindo as respetivas renovações, jogando-se com o período de espera e a necessidade, mais ou menos, premente de proceder a nova contratação (art. 143º, nº 1).

O nº 2 estabelece uma derrogação a esta política, atentos os casos previstos na lei.

A alínea *a)* do artigo 10.º da Lei 93/2019, de 4 de setembro revogou a al. *d)*, do nº 2, a qual indicava *Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego.*

O que entendemos de louvar, pela possibilidade de uma contratação imediata a termo por 3 anos.

Paula Quintas

e) Informações relativas a contrato de trabalho a termo

O art. 144º, nº 1 obriga à comunicação da celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo e da cessação contratual do mesmo, à comissão de trabalhadores e à associação sindical, em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

O presente artigo tem a redação resultante da Lei nº 90/2019, de 04 de setembro, que alterou o nº 3, acrescentando *trabalhador no gozo de licença parental*.

O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental (nº 3) sob pena de contraordenação grave (nº 5).

Paula Quintas

f) Duração de contrato de trabalho a termo e renovação do contrato a termo certo

A duração do *contrato a termo certo* não pode ser superior a dois anos (art. 148º, nº 1).

No regime revogado e atenta a motivação, o prazo variava entre 3 anos (prazo geral), 2 anos (para trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego) e 18 meses (para trabalhador à procura do primeiro emprego).

Quanto aos trabalhadores à procura de primeiro emprego, havia a possibilidade de pela contratação sucessiva (de mais 18 meses) o contrato atingir 3 anos.

Paula Quintas

Para combate de atuação fraudulenta, este limite vale, também, para os 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 (nº 6).

A violação dos prazos de duração **converte** o contrato para contrato sem termo (art. 147º, nº 2, al. *b*)).

Paula Quintas

Creemos que a renovação do contrato se apresenta como um mero prolongamento temporal (da duração inicial do contrato) e *não permite nova e diferente motivação*.

A única admissibilidade de contratação por diferente motivação assenta na contratação sucessiva, e, ainda assim, salvaguardando um período de espera.

Paula Quintas

A duração do *contrato a termo incerto* não pode, agora, ser superior a quatro anos (nº 5), sob pena de **conversão** contratual (art. 147º, nº 2, al. *b*), 1ª parte).

Na versão revogada, o contrato a termo incerto vigorava até 6 anos.

Paula Quintas

Indica-se, *ex novo*, que o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado *até três vezes*, mas a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele (art. 149º, nº 4).

Pelo que, aquando das renovações por período igual ou diferente, o somatório das mesmas não pode contemplar um prazo mais longo do que o previsto na duração inicial do contrato.

Ou seja, se o contrato possui a duração inicial de seis meses, as renovações seguintes não podem exceder seis meses.

O princípio de gestão da expectativa foi acolhido.

A violação do número de renovações **converte** o contrato para contrato sem termo (art. 147º, nº 2, al. *b*)).

g) Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

O n.º 2, do art. 344.º é perentório: Em caso de declaração de caducidade proveniente (exclusivamente) do empregador, o trabalhador tem direito à compensação.

Assim, na hipótese de, no próprio contrato a termo, *ab initio*, se prever que o contrato não se renova, prescindindo-se de posterior declaração do empregador nesse sentido, o trabalhador mantém o direito à compensação.

A alteração realizada pela L n.º 93/2019 pretendeu vincar esta questão.

Aliás, a Proposta de Lei n.º 136/XIII indica que se procedeu à “clarificação que, *no caso de as partes acordarem que o contrato a termo não está sujeito a renovação, se mantém o direito do trabalhador à compensação por caducidade*”.

Paula Quintas

Nota final:

Apesar da bondade do regime quanto aos limites temporais e política de renovação, as alterações sobre a modalidade contratual analisada apresentam algumas fragilidades e incongruências.

Primeiramente, o regime difuso dos contratos de muito curta duração.

Ainda, a manutenção da norma autossuficiente do art. 140º, nº 4, al. b) e a sua polémica aplicação, dado que assenta na *qualidade do trabalhador*.

Este sofre duplo ónus: o da idade que o discrimina e o do tipo de contrato que precariza a sua condição de trabalhador.

Paula Quintas

E a imperatividade da sujeição ao regime de contrato sem termo quanto aos *trabalhadores à procura de primeiro emprego* e aos *desempregados de longa duração*.

Esta aparente segurança é precludida com o *período experimental alargado de 180 dias*, pois permite a transfiguração do contrato a termo em contrato sem termo, o qual, pela denúncia (via período experimental), desonera o empregador do pagamento de qualquer compensação.

Paula Quintas

No Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho, sobre incentivos de apoio à contratação (por contrato sem termo) entende-se por:

– *Jovens à procura do primeiro emprego*, as pessoas com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo (art. 4.º, al. *a*));

Por mero paralelismo, trabalhador à procura de primeiro emprego, pode ser aquele que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo.

– *Desempregados de longa duração*, as pessoas que se encontrem inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), há 12 meses ou mais (al. *b*)).

No entanto, na Portaria n.º 112-A/2019, de 12 de abril (Medida Contrato-Geração), a qualificação de desempregados de longa duração impõe um requisito de idade: 45 anos ou mais.

Ou seja, a própria legislação avulsa não oferece um critério coeso sobre a definição de desempregados de longa duração.

Paula Quintas

A atendibilidade da qualidade destes trabalhadores na promoção de um período experimental tão alargado também é questionável, pois, não se atende à atividade que vão exercer, sua complexidade, grau de responsabilidade, etc. O preceito basta-se com tal *qualificação*.

Paula Quintas

Ainda, a ausência de coerência sistemática na permissão dos *trabalhadores em situação de muito longa duração* permanecerem na modalidade de contrato a termo certo.

Paula Quintas

Atendendo a que também para estes se aplicaria a *ratio legis* da Proposta de Lei n.º 136/XIII: estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável.

Refere-se na Proposta de Lei, a contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração visa “estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável do que a que resultaria da sua contratação em regime de contrato de trabalho a termo”.