



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

As alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro

Uma apreciação crítica global

David Cardoso Dias

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**As alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a
termo resolutivo pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro**

Uma apreciação crítica global

David Cardoso Dias

Orientadora: Professora Doutora Milena da Silva Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021

ÍNDICE

RESUMO	6
ABSTRACT	6
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	7
INTRODUÇÃO	8
1. O contrato de trabalho a termo resolutivo	9
1.1 O contrato a termo: breve contextualização histórica	9
1.2 Noção de contrato a termo	11
1.3 Contrato de trabalho a termo resolutivo e a segurança no emprego	12
1.4 Regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo	13
a) Requisitos formais	13
b) Requisitos materiais	14
c) Termo certo	15
d) Termo incerto	16
2. As alterações introduzidas pela Lei n° 93/2019, de 4 de setembro	18
2.1 A mudança da natureza convénio-dispositiva do regime da contratação a termo para uma natureza imperativa absoluta	18
2.2 As mudanças relativas às situações de admissibilidade da contratação a termo..	20
2.2.1 Relativamente aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;	20
a) Enquadramento prévio à Lei n.º 93/2019	23
b) Alterações da Lei n° 93/2019.....	25
2.2.2 Contrato a termo relativo ao lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa.....	27
2.3 O alargamento dos casos especiais de contrato de trabalho a termo de muito curta duração	28
2.4 A modificação da duração máxima dos contratos de trabalho a termo, certo e incerto, e a introdução de novos limites em matéria de renovação do contrato de trabalho a termo certo	30

2.4.1 Termo Certo	30
2.4.2 A termo incerto	32
2.5 Casos de caducidade de contratos de trabalho a termo certo que implicam pagamento de uma compensação	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
BIBLIOGRAFIA	38

RESUMO

Esta dissertação debruça-se sobre as alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, ao regime do contrato de trabalho a termo resolutivo. Visamos efetuar uma análise global das principais alterações introduzidas por esta lei, com vista ao combate da precariedade laboral.

Pretendemos, por este meio, estudar as consequências teóricas e práticas destas alterações, em função dos objetivos estabelecidos pelo legislador. Deste modo, dadas as naturais limitações do formato, não procedemos a uma análise profunda de todas as alterações com ligação ao regime do contrato a termo de trabalho a termo resolutivo, tendo-nos focado naquelas que constituem o que entendemos ser os pilares fundamentais das alterações.

Palavras chave: Contrato de trabalho a termo resolutivo, precariedade, período experimental.

ABSTRACT

This dissertation focuses on the changes introduced by Law No. 93/2019, 4.th of September, to the regime of fixed-term employment contract. We aim to carry out a global analysis of the main changes introduced by this law, which aimed to combat job insecurity.

We intend, in this way, to study the theoretical and practical consequences of these changes, according to the objectives established by the legislator. Thus, given the natural limitations of the format, we do not carry out an in-depth analysis of all the changes linked to the fixed-term fixed-term contract regime, having focused on those that constitute what we consider to be the fundamental pillars of the changes.

Key-Words: Fixed-term employment contract, precarity, experimental period.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CT - Código do Trabalho

CRP - Constituição da República Portuguesa

TRP - Tribunal da Relação do Porto

TRL - Tribunal da Relação de Lisboa

TRG - Tribunal da Relação de Guimarães

TRE - Tribunal da Relação de Évora

TRC - Tribunal da Relação de Coimbra

TC - Tribunal Constitucional

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

IRCT - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

Art. - Artigo

Nº - Número

Al - Alínea

L - Lei

DL - Decreto-Lei

Ac – Acórdão

INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho a termo resolutivo estabelece-se, atualmente, como um dos pontos centrais no paradigma jurídico-laboral da atualidade.

De forma cada vez mais acentuada, a conjuntura laboral da atualidade tende para uma crescente flexibilização das formas de comércio. Há uma crescente pressão de aceleração da capacidade de resposta do ordenamento jurídico às novas formas de atividade económica, cada vez mais globais no seu espaço de ação, e com modalidades de atividade que oscilam e crescem ao ritmo do desenvolvimento da tecnologia e dos meios de comunicação.

No entanto, esta aceleração das exigências do mercado laboral vem a ser acompanhado por uma conjuntura de instabilidade económica, verificando-se cada vez mais frequentemente a ocorrência de ciclos de recessão económica, circunstâncias que tornam cada vez menos atrativo, e simultaneamente, mais oneroso, a contratação de trabalhadores por tempo indeterminado.

Com isto, tem-se verificado, de maneira generalizada, mas de forma particularmente acentuada no nosso ordenamento jurídico, o aumento da prevalência de contratos de trabalho a termo resolutivo.

Neste contexto, o legislador sentiu a necessidade de introduzir medidas que pudessem que pudessem colmatar o recurso excessivo e até abusivo a esta figura, com vista a combater a precariedade laboral intrínseca a uma modalidade cujo recurso deve ser excecional. Estas preocupações traduziram-se na publicação da Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, com vista ao combate da precariedade laboral.

Assim, propomo-nos, com esta dissertação, a fazer uma análise global das principais alterações introduzidas por esta lei, estabelecendo uma ponte entre os objetivos prosseguidos por estas, e as consequências materiais destas alterações.

Procuramos, desta maneira, compreender qual o rumo pretendido pelo legislador no campo da contratação a termo, e se estas medidas podem efetivamente traduzir-se numa redução da precariedade laboral.

1. O Contrato de Trabalho a Termo

De forma a procedermos à análise ágil e concisa das alterações introduzidas pela L. nº 93/2019, impõe-se, em primeiro plano, uma explanação dos fundamentos e regras gerais do contrato a termo, de modo a obtermos uma visão global do funcionamento do regime. Os pontos relativos às matérias sujeitas a alteração serão objeto de uma breve referência, remetendo-se a sua análise mais detalhada para as secções dedicadas a estas.

1.1 O contrato a termo: breve contextualização histórica

O contrato de trabalho regra, por tempo indeterminado, ou *standard*, assenta na relação com “vocação para perdurar no tempo”¹, entre um mesmo trabalhador e empregador. Porém, a vocação para perdurar no tempo não autoriza a afirmação de uma natureza perpétua do contrato de trabalho². Fruto da evolução histórica da relação laboral, assim como os mandatos constitucionais de segurança e estabilidade no emprego, tende-se a modelar o contrato de trabalho como uma relação de cariz duradouro³.

O paradigma tradicional da relação laboral é marcado pela crescente liquefação das relações económicas e profissionais. Historicamente, o modelo do contrato de trabalho foi desenvolvido em volta do modelo fabril de produção típico da revolução industrial: um modelo “fordista” assente em elevada rigidez, tanto a nível funcional e temporal, como hierárquico.

Este paradigma veio a alterar-se a partir da década de setenta do século XX, devido a uma variedade de fatores concorrentes. Ocorre, por esta altura, o desenvolvimento do setor terciário da economia, juntamente com o surgimento do setor das novas tecnologias, ou “quaternário”. Estes setores apresentam características muito diferenciadas, desde âmbitos geográficos muito mais extensos, organizações internas e horários de funcionamento muito mais flexíveis, e políticas de remuneração orientadas para resultados.

Em paralelo, a década de setenta marcou um período de recessão económica que viria a tornar o contrato típico pouco atrativo. Simultaneamente, a progressiva integração das

¹AMADO, João Leal (2019) - *Contrato de Trabalho*, Noções Básicas, 3ª Edição, Almedina, Coimbra, p. 73

²MARTINEZ, Pedro Romano (2019) - *Direito do Trabalho*, 9ª Edição, Almedina, Coimbra, p. 310

³Sobre as características do contrato de trabalho, cfr AMADO, João Leal (2019) - Ob. Cit., pp 55 e ss; MARTÍNEZ, Pedro Romano (2019) - Ob. Cit., pp. 305 e ss; GOMES, Júlio (2007), *Direito do Trabalho, Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 61 e ss; RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019) - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV - Contratos e Regimes Especiais*, Almedina, Coimbra, pp. 22 e ss

mulheres no mercado de trabalho, dificultando a conjugação entre vida profissional e familiar, entre outros fatores, culminaria naquilo que é designado como a “crise do Direito do Trabalho tradicional”⁴.

A necessidade de flexibilização e de adaptação às novas realidades económicas e sociais sobre as quais se reflete o mercado laboral conduziu ao surgimento de “modelos diferenciados” do contrato de trabalho com “um ou mais traços desviantes do regime de trabalho comum”. Neste sentido, salienta JORGE LEITE, que “tem-se de facto entendido que, para poder desempenhar o seu papel, deve o Direito do Trabalho moldar-se às realidades que visa organizar e disciplinar, pelo que, sendo estas diversificadas, diversificado deve ser aquele”⁵.

O CT dá conta destes regime no seu art. 9º, sendo exemplo destes contratos de trabalho com regime especial o contrato de trabalho doméstico (DL nº 235/92), o contrato de trabalho dos profissionais de espetáculos (Lei nº 4/2008) ou o contrato de trabalho desportivo⁶: estes regimes refletem aquilo que MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO refere como “dimensão externa” da flexibilização do Direito do Trabalho. Em oposição da “dimensão interna”, que se consubstancia na flexibilização de matérias nucleares do regime do contrato de trabalho, como os regimes remuneratórios e da cessação do contrato de trabalho, a “dimensão externa” traduz-se na admissibilidade dos supramencionados “modelos de contratação laboral diferenciados”⁷

Simultaneamente, surge uma “segunda categoria de contratos especiais”⁸, que derivam a sua especialidade não da atividade laboral praticada, mas do facto de o regime em causa se afastar das características do contrato de trabalho *standard*. JOANA NUNES VICENTE refere-se a estes vínculos como o resultado de uma “desagregação regimental” do Direito do Trabalho⁹, designando esta categoria de contratos como “modalidades do contrato de trabalho” - um destes contratos sujeitos a regime especial é o contrato de trabalho a termo resolutivo.

⁴RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019) - Tratado IV, Ob. Cit, pp 19 e ss; Mais desenvolvidamente, cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2020) - *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I - Dogmática Geral, 5ª Edição, Almedina, Coimbra, pp. 66 e ss., e RAMALHO, Maria do Rosário da Palma (2001) - *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra

⁵ LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho*, Serviços Sociais da UC, Coimbra, p. 141

⁶ Dar conta dos fundamentos da especialidade

⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado IV, Ob. Cit., pp. 27-28

⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Tratado IV, Ob. Cit., pp. 27-28

⁹ VICENTE, Joana Nunes (2019) - “Capítulo X, Modalidade de contrato de Trabalho” in João Leal Amado/Milena Silva Rouxinol/Joana Nunes Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Almedina, Coimbra, p. 359

O Código de Trabalho¹⁰ de 2003 qualificava o seu regime como uma cláusula acessória do contrato, tendo o atual CT passado a inserir o contrato a termo na secção relativa às modalidades do contrato de trabalho (arts. 139º e ss.). Porém, nem todas as normas atinentes se encontram aí previstas, encontrando-se a regras pertinentes, por exemplo, ao período experimental (112º, nº2) e à caducidade do contrato a termo (arts. 344º e 345º) dispersas pelo CT.

1.2 Noção de contrato a termo

Como já referido anteriormente, o contrato de trabalho a termo surge em resposta às evoluções socioeconómicas, fruto de uma necessidade da realidade laboral se adaptar a uma “sociedade altamente volátil”¹¹ e de elevado dinamismo económico. Neste contexto, têm surgido inúmeras modalidades atípicas do contrato de trabalho, cada uma delas visando suprir uma necessidade específica do mercado laboral: entre estas, adquire, no nosso ordenamento jurídico, um papel de grande relevo o contrato de trabalho a termo, tratando-se do contrato especial cujo recurso é mais frequente.¹²

O fim prosseguido por esta modalidade encontra-se plasmado no nº 1 do art. 140º, que define que:

“O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.”

Esta modalidade, como podemos retirar do corpo do artigo citado, visa satisfazer necessidades temporárias e apenas pelo período de tempo a elas adstrito. Com o intuito de perceber como, e em que termos essa atividade se processa, caracterizamos, em seguida, o contrato de trabalho a termo resolutivo. De acordo com JOANA NUNES VICENTE, o “contrato de trabalho a termo resolutivo define-se como sendo aquele cuja extinção se encontra na dependência de um evento ou facto futuro”¹³ ; o contrato é celebrado para a realização de

¹⁰ Doravante, à falta de indicação em contrário, qualquer referência a artigos remete para o atual CT em vigor.

¹¹ AMADO, João Leal, Ob. Cit., p. 74

¹² Ministério do Trabalho (2016) - *Livro Verde para as Relações Laborais 2016*, Solidariedade e Segurança Social, pp.. 75 e ss

¹³ VICENTE, Joana Nunes - Ob. Cit, p. 362

uma determinada atividade, - afeta a uma necessidade temporária - cessando o contrato assim que essas necessidades sejam satisfeitas.

A finalidade prosseguida pelo contrato a termo deverá ser entendida como condição essencial para a sua existência: essencialmente, significará isto que a verificação de necessidades temporárias por parte do empregador é condição de validade do contrato a termo.

1.3 Contrato de trabalho a termo resolutivo e a segurança no emprego

O primeiro ponto a referir sobre o contrato de trabalho a termo diz respeito à relação do termo com o princípio constitucional de segurança no emprego, previsto pelo artigo 53º da CRP¹⁴. Sistemáticamente, no capítulo referente aos Direitos, Liberdades e Garantias dos trabalhadores previstos pela CRP, o artigo 53º assume primazia axiológica, proibindo os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, mas sem que o Legislador em nenhum ponto se refira expressamente à temática dos contratos a termo.

Porém, o escopo de proteção desta norma vai para lá das situações explicitamente referidas; é pacífico o entendimento de que a garantia de segurança no emprego “implica a necessária evitação, por parte do Estado em geral e do legislador em particular, de *situações injustificadas de precariedade laboral*”¹⁵.

Observando a figura do contrato de trabalho a termo, podemos ver que este é, intrinsecamente, precário. Isto resulta do facto de, contrariamente à relação laboral *standard*, configurar uma relação que, permita-se a expressão, é constituída desde logo com o fim à vista. Neste sentido, JOÃO LEAL AMADO afirma que “o art. 53º da CRP implica que o emprego deve ser, por via de princípio, estável, sem prefixação do horizonte vital do contrato que o suporta”¹⁶. Porém tal não significa, no entanto, que o contrato de trabalho a prazo padeça de inconstitucionalidade.

Saliente-se as palavras de GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, que afirmam a possibilidade da relação de trabalho ficar sujeita a prazo “quando houver razões que o exijam, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias das entidades empregadoras e pelo período estritamente necessário”¹⁷.

¹⁴ Iremos, adiante, desenvolver mais este tema no contexto das alterações relativas à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e ao período experimental.

¹⁵ VICENTE, Joana Nunes - Ob. Cit., p. 366

¹⁶ AMADO, João Leal, Ob. Cit., p. 77

¹⁷ CANOTILHO, Gomes e Vital Moreira (2007) - *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4ª Edição, Coimbra Editora, p. 711

Verificamos que, embora não proibida, esta modalidade contratual colide claramente com um dos pilares do sistema jurídico laboral do nosso ordenamento, exigindo assim cautela na sua aplicação, cautela essa que se reflete no seu regime jurídico. Neste seguimento, passemos agora para a sua análise.

1.4 Regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo

a) Requisitos formais

A válida celebração do contrato a termo depende da verificação de determinados critérios formais, constantes do art. 141º. Estes critérios podem ser de ordem *formal*, - tal como a exigência da forma escrita - ou de ordem *material*, identificando o fundamento material justificativo do contrato.

Quanto aos critérios *materiais*, cumpre salientar que estes devem ser suficientes para apurar a validade da justificação invocada: a jurisprudência tem densificado os moldes em que esta justificação se deve proceder. Em acórdão analisado, o STJ afirmou que “*o motivo justificativo tem que constar expressamente no contrato com a menção dos factos que o integram, e apenas estes podem ser atendidos para aferir da validade do termo e estabelecimento do nexo causal para a celebração daquele contrato por aquele concreto período de tempo*”¹⁸.

Refere o STJ, no acórdão supra referenciado, que “*a invocação no contrato de um “aumento de encomendas do mercado escocês”, sem mais qualquer concretização, constitui uma justificação genérica e vaga que não permite ao tribunal efectuar um juízo de adequação da justificação à hipótese legal e à duração estipulada para o contrato*”¹⁹.

O motivo justificativo, - reduzido a escrito e incluído no contrato pelas partes - deve ser descrito de forma detalhada e suficiente, não de forma geral ou imprecisa, de modo a que este

¹⁸ Ac. do STJ de 6/03/2019, Relator Ribeiro Cardoso, Proc. n.º 10354/17.4T8SNT.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt

¹⁹ Ac. do STJ de 22/02/2017, Relator Gonçalves Rocha, Proc. n.º 2236/15.0T8AVR.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt; Para mais exemplos neste sentido, cfr. Ac. do TRP de 24/05/2004, Relator Sousa Peixoto, Proc. n.º 0411725, disponível em www.dgsi.pt; Ac. do TRC, de 04/02/2016, Relator Paula do Paço, Proc. n.º 2/15.2TBFIG.C1, disponível em www.dgsi.pt

possa ser aferido por qualquer parte interessada, alcançando-se dessa forma uma fiscalização sucessiva dos fundamentos invocados para o recurso a este modelo contratual.

A ausência ou insuficiência da justificação, juntamente com o incumprimento de outros critérios formais como a redução a escrito, resulta em o contrato considerar-se como celebrado sem termo, tal como obriga o art. 147º, nº 1, al. c). Deste modo, recaem sobre o empregador as consequências deste incumprimento, como reflexo de uma lógica protecionista do trabalhador. O incumprimento das restantes obrigações formais não incluídas no artigo em causa não implicam a nulidade quer do contrato, quer do termo, tratando-se apenas de formalidades *ad probationem*²⁰.

b) Requisitos materiais

Ao nível dos requisitos materiais do contrato a termo, o legislador remete para um conjunto de situações que tornam admissível a sua celebração. De modo geral, afirma o nº 1 do artigo 140º que “o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”.

O preceito emerge como uma verdadeira cláusula geral, densificada no seu nº 2, que nos apresenta uma lista exemplificativa de situações representativas da “necessidade temporária da empresa”.

A L. nº 93/2019 veio introduzir neste artigo a expressão “objetivamente definidas pela entidade empregadora”, vertendo na letra da lei um entendimento já partilhado pela doutrina e jurisprudência. Através desta expressão, o legislador acentuou a exigência de uma estrita correspondência entre a necessidade temporária e o termo celebrado: este deve ser celebrado pelo período previsivelmente necessário para a realização da atividade, e não segundo critérios subjetivos do empregador.

As alíneas a) a d) do nº2 do artigo 140º debruçam-se sobre os chamados “contratos de interinidade”, cujo fundamento assenta na substituição de trabalhador ausente. Ainda neste elenco salientamos, relativamente aos casos previstos na al. e), que a ideia de sazonalidade surge ligada à noção de restrição temporal estrita. A título exemplificativo, não estão legitimados ao abrigo deste artigo os casos de uma trabalhadora contratada para funções de

²⁰ VICENTE, Joana Nunes - Ob. Cit., p. 378

cozinheira numa cantina escolar durante o período afeto ao ano letivo, ou de contratos cuja celebração resulta de um aumento de tráfego aéreo entre a Páscoa e Setembro.

Até agora, a referência ao contrato a termo resolutivo foi feita de forma genérica. No entanto, o contrato de trabalho pode ficar sujeito a dois tipos de termo: termo certo, ou termo incerto. A aposição de uma cláusula de termo resolutivo a um negócio jurídico significa que, mediante a verificação do evento futuro que constitui o termo, esse negócio irá cessar. A aposição de um termo certo ao contrato de trabalho significa que a cessação desse contrato depende de um evento futuro duplamente certo: sabe-se que vai ocorrer, e quando vai ocorrer. Ambos estão definidos *ab initio* (*certus an, certus quando*).

Por outro lado, com o contrato a termo incerto, há uma certeza de que o evento futuro vai ocorrer, mas já não há certeza sobre quando irá ocorrer. Esta diferença resulta em algumas disparidades nos regimes jurídicos destas figuras, que iremos passar a enumerar.

c) Termo certo

O contrato de trabalho a termo certo apresenta, por comparação com o termo incerto, o leque mais amplo de situações justificativas de celebração de contrato a termo ; o trabalhador, neste contexto, acaba por beneficiar de uma maior certeza e previsibilidade na relação laboral, visto esta ser celebrada por um período temporal definido.

O leque de situações legitimadoras de celebração de contrato a termo certo inclui, desde logo, a satisfação de necessidades temporárias das empresas (art. 140º, nº 1) e, por extensão, as situações exemplificadas pelo nº 2 do mesmo artigo.

No entanto, a lei prevê um outro conjunto de situações, não atinentes às referidas necessidades temporárias, que tornam admissível a contratação a termo certo. Desta maneira, o legislador utiliza o contrato a termo como instrumento de prossecução de fins distintos do considerado “clássico”, ou com um “fundamento de gestão corrente”²¹. Estas situações encontram-se previstas no nº 4 do artigo 140º, consistindo em “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” (al. a)), assim como “contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração”. Nas palavras de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, estes contratos a termo assentam em fundamentos de iniciativa económica ou social,

²¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p. 79

respetivamente²². Assim, podemos observar que o nosso ordenamento jurídico legitima a celebração de contrato de trabalho a termo em situações para lá dos exemplos tradicionais, que por motivos de economia de espaço não iremos analisar aqui²³.

A duração do termo certo não pode ser superior a dois anos (art. 148º, nº1), já incluídas as renovações, só podendo este ser celebrado por prazo inferior a 6 meses nos casos previstos no art. 148º, nº 2. Verificando-se o termo resolutivo, dir-se-ia que este deveria implicar a resolução do contrato. No entanto, verificamos que nesta matéria vigora nesta matéria uma regra supletiva de renovação automática, só não se verificando se for expressamente afastada pelas partes, ao abrigo dos nºs 1 e 2 do artigo 149º.

Atingido o termo, o contrato renova-se, em regra, pelo mesmo período. As renovações obedecem ao limite de três estabelecido pelo nº 4 do mesmo artigo e estão sujeitas às mesmas condições de admissibilidade e requisitos de forma (caso se estipule um período diferente), de acordo com o art. 149º, nº 3. A L. nº 93/2019 veio introduzir um novo limite à renovação do contrato, contido na última parte do nº 4 do mesmo artigo, e que analisaremos em detalhe mais à frente.

Quanto aos termos em que opera a caducidade do contrato a termo certo, como vimos, esta não se opera automaticamente, dependendo de denúncia expressa por uma das partes assim que atingido o prazo, devendo esta comunicação ser efetuada com respeito por um período de pré-aviso (arts. 343º, nº 1 e 344º, nº 1).

d) Termo incerto

Já referido anteriormente, para além da celebração do contrato de trabalho a termo certo, existe ainda a possibilidade de apor ao contrato de trabalho um termo incerto. Ao contrário do termo incerto, aqui o evento resolutivo do contrato de trabalho encontra-se determinado *ab initio*, mas o momento em que este irá acontecer não. O evento é assim certo relativamente à sua verificação, mas incerto quanto ao momento em que irá ocorrer (*incertus an, incertus quando*).

Possui um leque de aplicabilidade, aparentemente, mais restrito que o contrato a termo certo, estando limitado ao elenco taxativo previsto no nº 3 do artigo 140º. LEAL AMADO

²² RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p. 85

²³ Salientam-se, por exemplo, os casos de contrato de trabalho a termo com trabalhador reformado ou com mais de 70 anos, no âmbito da Administração Pública, de serviço doméstico e com desportista profissional

refere que esta limitação é, no entanto, “mais aparente do que real”²⁴, situando-se a grande diferença nas situações de contratação por razões de política de investimento e de emprego, presentes no artigo 140º, nº 4. Devido à quase total coincidência entre as situações elencadas exemplificativamente no nº 2 do art. 140º, e as previstas no nº 3 do mesmo artigo, defende o autor que o empregador goza de total liberdade para optar pela modalidade (termo certo ou incerto) que lhe seja mais vantajosa.

A duração máxima de 4 anos do contrato a termo incerto fora fixada pela L. nº93/2019 . Dada a natureza incerta do termo, não há lugar a renovações. Caso seja atingida a duração máxima do contrato, este converte-se em contrato sem termo, em cumprimento do nº 2 do art. 147º.

A caducidade do contrato a termo incerto, tal como ocorre para o termo certo, depende da denúncia de uma das partes, tal como se encontra previsto no art. 345º, nº1. É importante, no entanto, salientar que, mesmo que seja efetuada a denúncia em respeito pelo período de pré-aviso, a caducidade depende mesmo assim da verificação do termo resolutivo. Caso não se verifique, não há conversão do contrato, nem caducidade²⁵.

Por outro lado, se houver denúncia válida do contrato, e o termo efetivamente se verificar no período previsto, mas o trabalhador continuar ao serviço do empregador, então o contrato converte-se em contrato sem termo, de acordo com o artigo 147º, nº 2, al. c).

²⁴ AMADO, João Leal - Ob. Cit., p. 95

²⁵ VICENTE, Joanna Nunes - Ob. Cit., p. 425

2. As alterações introduzidas pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro

2.1 A mudança da natureza convénio-dispositiva do regime da contratação a termo para uma natureza imperativa absoluta

Com a entrada em vigor do CT de 2003, o regime do contrato de trabalho a termo, historicamente dotado de imperatividade absoluta (art. 2.º, n.º1 da LCCT), passou a atribuir uma natureza “convénio-dispositiva, admitindo o seu afastamento por instrumento de regulamentação coletiva, mas não por contrato de trabalho”²⁶. Esta orientação foi mantida pelo atual Código, verificando-se que, através de IRCT, se permitia o afastamento das normas do regime da contratação a termo, com exceção das constantes dos artigos 140.º, n.º4 al. b) e 148º, n.ºs 1, 4 e 5.

Através da contratação coletiva, era assim reconhecida a autonomia de afastar, em qualquer sentido, quase a totalidade do regime legal do contrato a termo. Deste modo, permitia-se, por exemplo, que se desligasse a contratação a termo das necessidades temporárias da empresa, criando, ao invés, novas situações de admissibilidade - por exemplo, permitindo a contratação a termo imotivada desde que não ultrapassasse uma certa percentagem do total de trabalhadores.²⁷²⁸

Esta solução levantou duras críticas desde a sua introdução²⁹, que não se estendiam meramente à conformidade constitucional do preceito, mas também à adequação do regime aos parâmetros estabelecidos pelo direito comunitário³⁰. Por um lado, a tensão existente entre a figura do contrato a termo e o princípio da segurança no emprego exige que o regime daquele obedeça a um “conjunto de limites substanciais e formais”³¹.

²⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p.76

²⁷ DRAY, Guilherme (2016) - Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016, pp.335 - 339

²⁸ Outros exemplos incluem a supressão de situações de admissibilidade legal previstas, a redução do limite máximo de duração legalmente admitido e o afastamento de limitações, permitindo, por exemplo, sucessivas contratações desde que não ultrapassem os 6 anos;

²⁹ VICENTE, Joanna Nunes - Ob. Cit., p. 398

³⁰ Diretiva 1999/70/CE, do Conselho, de 28/6, atinente ao combate à utilização abusiva de contratos a termo abusivos

³¹ VICENTE, Joana Nunes - Ob. Cit., p. 399

Trata-se de uma situação excecional³² do ponto de vista das soluções constitucionais adotadas, traduzindo “inequivocamente, precariedade laboral”³³. Isto levou certos setores da doutrina a invocarem a sua inconstitucionalidade, “na parte em que permitia o afastamento de disposições indispensáveis à garantia da admissibilidade constitucional da contratação a termo”³⁴.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO envereda, por outro lado, por uma interpretação restritiva do preceito, em articulação com o artigo 3º/1 do CT, concluindo pela natureza imperativa de certos preceitos como a “fundamentação objetiva do contrato”(art. 140º, nº1) e a forma escrita (art. 141º).³⁵

Possivelmente em resposta aos apontamentos da doutrina, que pouco fizeram para impedir a proliferação de contratos coletivos cujas normas afastavam o regime legal da contratação a termo³⁶, veio a Lei nº 93/ 2019 dotar o regime do princípio oposto àquele que até então o regia: passa a estar vedada à contratação coletiva o afastamento do regime legal da contratação a termo. A regra converte-se na imperatividade absoluta.

A esta regra excecionam-se apenas o nº2 do art. 140º (que elenca, exemplificativamente, situações que constituem necessidades temporárias da empresa) e o artigo 145º, respeitante à preferência na celebração de contrato sem termo de trabalhador cujo contrato sem termo tenha cessado até 30 dias antes. Relativamente aos acordos já em vigor que, ao abrigo do anterior regime, derrogaram disposições relativas à da contratação a termo, a Lei nº 93/ 2019 dispõe, no seu art. 11º, nº 2, que estas “devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses posteriores à entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade”. Salientamos também ainda que, relativamente ao art. 140º, nº2, o que está em causa é a “supressão da tipologia de motivos justificativos previstos na lei”³⁷

Deste modo, parece o legislador ter respondido às preocupações que a doutrina já vinha há largos anos manifestando, pondo assim um final a uma prática negocial coletiva de duvidosa constitucionalidade, e que muitas vezes era praticada em detrimento dos trabalhadores a termo.

³² Cfr. CANOTILHO, Gomes e Vital Moreira (2007), em princípio, a relação de trabalho é temporalmente indeterminada, só podendo ficar sujeita a prazo quando houver razões que o exijam, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias das entidades empregadoras e pelo período estritamente necessário à satisfação das necessidades”, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, p. 711

³³ AMADO, João Leal - Ob. Cit., p. 77

³⁴ VICENTE, Joana Nunes (2019) - “A Lei nº 93/ 2019, de 4/9 e a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo”, *Questões Laborais nº 55*, Almedina, Coimbra, p.109, nota 6

³⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p.77

³⁶ Livro Verde sobre as Relações Laborais (2016) - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

³⁷ VICENTE, Joana Nunes - Ob. Cit., p. 110

2.2 As mudanças relativas às situações de admissibilidade da contratação a termo

2.2.1 Relativamente aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

Previamente à entrada em vigor da lei 93/2019, o artigo 140.º, n.º4, al. b) previa como situações passíveis de celebração de contrato a termo resolutivo os casos de trabalhadores à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

Ora, com esta última alteração à lei laboral, as duas primeiras situações suprarreferidas deixaram de consubstanciar motivos justificativos de celebração de contrato de trabalho a termo. No entanto, passou o art. 112º, nº1, alínea a)-iii a dispor que aos trabalhadores incluídos nestas categorias passaria a aplicar-se um período experimental de 180 dias, ao invés dos 90 aplicáveis à generalidade dos trabalhadores. De modo a podermos enquadrar a relevância desta alteração, devemos olhar para o regime legal do período experimental.

Como refere MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a duração do período experimental varia em função de dois fatores: “o tipo de contrato de trabalho” e o “grau de complexidade da função desempenhada”³⁸. No caso dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental aumenta na sua duração em função da maior complexidade ou especialidade das funções em causa.

O mesmo sucede com os contratos de trabalho a termo: o período experimental é mais extenso em função da duração do contrato. Assim, questiona-se a *ratio* a alteração suprarreferida. O período experimental será de 180 dias, independentemente das características das funções exercidas ou da duração do contrato, quando se reporte a trabalhadores enquadrados nas qualificações em causa.

Coloca-se, deste modo, a seguinte questão: será esta alteração benéfica para as categorias de trabalhadores abrangidos? Seguirá esta medida os fins propostos pela alteração legislativa que a introduziu, ou será, inversamente, uma "moeda de troca" pelas restantes modificações introduzidas? Para este fim, devemos analisar mais detalhadamente o regime do período experimental, assim como os princípios constitucionais que o ancoram e moldam, não só a ele como também todo o regime laboral.

³⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, (2019), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 7ª Edição, Almedina, Coimbra, p. 213

A nossa Constituição contém um conjunto de normas atinentes à tutela do domínio laboral, conjunto este muitas vezes designado por “Constituição Laboral”³⁹. Esta não constitui uma “realidade autónoma” dentro da Constituição, possuindo essencialmente um valor "heurístico e operativo”, “devendo sempre interpretar-se no contexto global da constituição”⁴⁰. É assim, “o conjunto de preceitos constitucionais com incidência direta ou indireta no domínio laboral”⁴¹. Não são incluídos neste domínio, no entanto, todos os preceitos que empregam ou fazem referência a termos como “trabalhador” ou “trabalho”, como no caso do artigo 93º, nº1, alínea b), que faz referência à promoção da “melhoria de situação económica, social e cultural dos trabalhadores rurais”⁴².

Entre este elenco, enquadrada como norma tutelar dos Direitos Liberdades e Garantias dos trabalhadores⁴³, estabelece o artigo 53º da CRP o direito constitucional de “Segurança no emprego”. A lei fundamental consagra, deste modo, uma proibição de despedimento “sem justa causa”⁴⁴ ou por motivos políticos ou ideológicos”, cuja tutela é ainda reforçada pelo seu enquadramento no regime constitucional de “Direitos, Liberdades e Garantias”⁴⁵: a relação laboral é, assim, desde logo, tendencialmente duradoura, sendo proibido ao empregador o despedimento arbitrário ou não fundado em incumprimento grave por parte do trabalhador.

O direito à segurança no emprego desdobra-se em duas vertentes: uma positiva e uma negativa. A vertente positiva tutela o “direito a procurar e obter emprego”⁴⁶, garantindo a sua vertente negativa o direito a não ser privado do trabalho, a “manutenção do emprego”⁴⁷.

A vertente negativa constitui o mais importante campo de proteção deste direito, à qual o artigo faz referência expressa: a proibição dos despedimentos sem justa causa, “traduzindo-se na *negação clara do direito ao despedimento livre ou discricionário* por parte dos empregadores”⁴⁸. Deste modo, a Constituição veda ao empregador, em princípio, a possibilidade de este pôr um termo de forma unilateral e injustificada a relação laboral. Em

³⁹ MARTINEZ, Pedro Romano - Ob. Cit., p. 163

⁴⁰ CANOTILHO, J. J. Gomes (2003) - *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª Edição, Almedina, Coimbra, pp. 346-347

⁴¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado I*, Ob. Cit., p.195

⁴² MARTINEZ, Pedro Romano - Ob. Cit., p. 164

⁴³ LEITÃO, Luís Menezes (2019) - *Direito do Trabalho*, 6ª Edição, Almedina, Coimbra

⁴⁴ Consagrada no artigo 351º, nº1 do CT como o “comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, a justa causa traduz-se, nas palavras de JOÃO LEAL AMADO, como a “sanção disciplinar máxima suscetível de ser aplicada ao trabalhador”, AMADO, João Leal - Ob. Cit., p. 361

⁴⁵ Cfr., por exemplo, CANOTILHO, J. J. Gomes - Ob. Cit., pp. 437- 466

⁴⁶ CANOTILHO, J. J. Gomes e Vital Moreira - Ob. Cit., p. 707

⁴⁷ CANOTILHO, J. J. Gomes e Vital Moreira - Ob. Cit., p. 707

⁴⁸ CANOTILHO, J. J. Gomes e Vital Moreira - Ob. Cit., p. 707

tensão direta com este princípio encontra-se a figura jurídica do período experimental, cujo regime se encontra vertido nos artigos 111.º a 114.º do CT.

O período experimental, tal como define o art. 111.º, “corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção”. Surge como um elemento natural do contrato de trabalho, - com exceção dos casos em que se trata de um contrato em comissão de serviço, em que a sua existência depende de estipulação expressa nesse sentido no acordo, nos termos do art. 112.º, n.º3 do CT - no intuito de permitir a ambas as partes a possibilidade de “apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho”.

Prima facie, este instituto representa as partes numa posição de igualdade perante o fim prosseguido. Caso a manutenção do vínculo não seja do interesse de ambas, qualquer uma terá a possibilidade de livremente denunciar o contrato sem necessidade de invocação de causa justificativa, exigindo a lei a comunicação em forma de pré-aviso apenas nos casos em que o período experimental tenha duração de mais de 60 dias, tal como refere o artigo 114.º, n.ºs 2 e 3 do CT.

No entanto, impõe-se introduzir nesta análise a escarpelização das possibilidades de cessação do vínculo laboral que são atribuídas pela lei ao empregador e ao trabalhador. Como já referimos, o imperativo constitucional de segurança no emprego impede o empregador de poder livremente colocar termo ao vínculo laboral.

O trabalhador, como aponta o artigo 400.º, n.º1 do CT, tem a possibilidade de "denunciar o contrato independentemente de justa causa". A denúncia é acompanhada pela exigência de aviso prévio, sem que a lei estabeleça como sanção a nulidade da denúncia caso exista incumprimento do aviso prévio: nestes casos, prevê-se apenas a constituição de uma obrigação indemnizatória por parte do trabalhador.

Assim, o interesse das partes nos efeitos proporcionados pelo período experimental revela-se assimétrico: enquanto o trabalhador preserva, em moldes diferentes, a capacidade de livremente denunciar o contrato, o empregador fica consideravelmente mais limitado após o seu término. JOÃO LEAL AMADO aponta que a leitura conjugada dos arts. 53.º da CRP e 114.º, n.º1 do CT demonstra que “a lei permite aquilo que a CRP proíbe: o despedimento sem justa causa”⁴⁹. O período experimental consubstancia uma situação de “extrema vulnerabilidade” para o trabalhador, que “precariza” o seu emprego.⁵⁰

⁴⁹ AMADO, João Leal - Ob. Cit., p. 170

⁵⁰ AMADO, João Leal - Ob. Cit., pp. 170-171

Não significa isto que o período experimental seja, por si, inconstitucional. O TC já por diversas vezes se manifestou neste sentido⁵¹⁵², pronunciando que “a existência de um período experimental, assim configurado com os seus elementos essenciais, não merece qualquer censura constitucional”. Abordando a questão da existência de uma verdadeira “bilateralidade” no exercício dos poderes conferidos pelo período experimental, o TC aponta a disparidade entre as faculdades possuídas pelas partes no que toca à cessação do vínculo posteriormente ao término do período experimental, concluindo que “*a existência do período experimental tornar-se-á, em si mesma, especialmente interessante para este último*”⁵³. Nesta medida, é sustentável que se alegue que qualquer aumento de duração desse mesmo período se traduzirá em benefício para a entidade patronal e em correspondente «compressão» dos interesses do trabalhador.”⁵⁴

Neste ensejo, salienta JOÃO LEAL AMADO que “durante o período experimental, o trabalhador não dispõe de qualquer espécie de estabilidade no emprego”⁵⁵. Assim, notamos que, embora o instituto cumpra a finalidade legítima e relevante de permitir às partes a mútua avaliação do interesse em manter o vínculo laboral, é indissociável que, para o empregador, este regime representa uma oportunidade única de poder terminar livremente a relação.

Deste modo, e seguindo a linha já estabelecida pelo TC, devemos interpretar qualquer aumento à duração do período experimental como uma extensão do período de maior vulnerabilidade para o trabalhador. Como tal, quaisquer alterações que impliquem o seu aumento devem ser atentamente escrutinadas, de modo a garantir que obedecem aos critérios finalísticos e justificativos do próprio instituto.

a) Enquadramento prévio à Lei n.º 93/2019

Previamente às alterações introduzidas pela L. n.º 93/2019, o artigo 140.º, n.º4 do CT enumerava um conjunto de situações justificativas de celebração de contrato de trabalho não enquadráveis nos critérios estabelecidos no n.º1 do mesmo artigo. Ao invés de

⁵¹ Vide Ac. do Tribunal Constitucional n.º 64/91, disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/414071/details/normal?emissor=Tribunal+Constitucional&perPage=200&types=JURISPRUDENCIA&search=Pesquisar>

⁵² Vide Ac. do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/396925/details/maximized>

⁵³ O empregador.

⁵⁴ Vide Ac. do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/396925/details/maximized>

⁵⁵ AMADO, João Leal - Ob. Cit., p. 171

consubstanciarem situações de “satisfação de necessidades temporárias”, este elenco enquadra-se naquilo que pode ser designado como “*contratos a termo com um fundamento de iniciativa económica ou com um fundamento social*”⁵⁶. Aqui, o fator motivador da celebração do contrato a termo já não assenta nas necessidades temporárias ou transitórias a serem supridas pelo trabalhador, mas sim em razões de política de emprego: procura-se que a contratação destas categorias de trabalhadores se torne mais apelativa, ao possibilitar que estes possam ser contratados a termo.

Esta norma, que previamente à sua alteração possuía “uma longa tradição no nosso sistema”⁵⁷, já vinha há vários anos a ser objeto de crítica. Embora geralmente criticado pelo facto de as categorias que enquadrava não serem objeto de densificação legal, o principal ponto de contenda reportava à categoria de “trabalhador à procura de primeiro emprego”.

Esta categoria não se encontrava definida na legislação laboral propriamente dita, obrigando a jurisprudência a recorrer a outras previstas em legislação avulsa, categorias estas nem sempre com total correspondência⁵⁸. Para este efeito, a jurisprudência já várias vezes se debruçou sobre a densificação deste conceito, com amplitudes que poderiam ocasionalmente variar⁵⁹. Ainda assim, o consenso geral da doutrina e jurisprudência centra-se no entendimento de que se qualifica como trabalhador à procura de primeiro emprego aquele que nunca tenha tido um contrato de trabalho por tempo indeterminado⁶⁰.

Em função desta qualificação, gerava-se a possibilidade de um trabalhador estar empregado ao abrigo de um contrato de trabalho a termo, - que se tivesse renovado múltiplas vezes e prolongado por um vasto período de tempo - pudesse ser novamente contratado a termo ao abrigo da anterior redação do artigo 140º, nº4, b). No limite da literalidade da lei, alude, Júlio Gomes, para um caso ocorrido em França de um trabalhador contratado a termo 70 vezes que, à luz da lei portuguesa, continuaria a estar incluído na tipologia de trabalhador à procura de primeiro emprego⁶¹, expondo assim as debilidades prático-jurídicas do artigo em causa.

⁵⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p. 85

⁵⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p. 87

⁵⁸ ROUXINOL, Milena Silva (2019) - “A Lei nº 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental”, *Questões Laborais n.º 55*, Almedina, Coimbra, p. 73

⁵⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p.87, nota 62

⁶⁰ Cfr., neste sentido, JÚLIO GOMES - Ob. Cit., p. 597; RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV* - Ob. Cit., p. 87, nota 62; ROUXINOL, Milena Silva - Ob. Cit., p. 73; Ainda, cfr. Ac. do TRP, de 23/03/2015, Relator Maria José Costa Pinto, Proc. n.º 1303/13.0TTVNG.P1, disponível em www.dgsi.pt; Ac. do TRE, de 18/03/2013, Relator José Feteira, Proc. n.º 403/11.5TTSTR.E1, disponível em www.dgsi.pt

⁶¹ Esta possibilidade de contratação a termo *ad eternum* já foi evidenciada em sede de declaração de voto ao acórdão do TC nº338/2010, cfr. as considerações de FERNANDES CADILHA, de SOUSA RIBEIRO e ainda de ANA MARIA GUERRA MARTINS

b) Alterações da Lei nº 93/2019

É neste ensejo que a Lei n.º 93/2019 vem alterar radicalmente o paradigma de contratação para duas das categorias elencadas no anterior artigo 140.º, n.º4, onde agora se passa apenas a ler:

“Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração”.

Desta maneira, o enquadramento nas categorias de “trabalhador à procura de primeiro emprego” e “em situação de desemprego de longa duração” deixaram de ser causas justificativas de contratação a termo. Esta alteração é bem-sucedida em impedir as situações de contratação a termo potencialmente *ad eternum* acima referidas, para além de “reconduzir as contratações a termo resolutivo ao seu escopo legal, isto é, para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade e não como um falso período experimental”.⁶²

Caso as alterações respeitantes às categorias visadas tivessem ficado por aqui, nada teríamos a apontar às medidas tomadas. No entanto, e potencialmente ao arrepio de um dos fins orientadores das alterações ao regime, o combate à precariedade⁶³, os trabalhadores enquadrados nas categorias em causa viram o seu período experimental aumentado para 180 dias. Como já tivemos oportunidade de referir, um aumento da duração do período experimental implica necessariamente um aumento de uma situação de intensa precariedade laboral. Desta forma, questionamo-nos sobre como se explica então esta medida, enquanto forma de fomento da empregabilidade e da estabilidade do vínculo laboral.

A doutrina parece em larga medida opor-se a esta alteração, chegando-se a invocar a inconstitucionalidade da medida, por violação dos artigos 53.º e 13.º da CRP. MILENA ROUXINOL refere-a como o “(re)verso da medalha”⁶⁴ da medida atinente à contratação a termo, operando-se assim esta extensão do período experimental como uma espécie de “moeda de troca”⁶⁵, uma solução “compensatória” motivada pelos efeitos potencialmente limitadores

⁶² Cfr. a Exposição de Motivos da Proposta de Lei nº136/XIII do Governo, p.6

⁶³ Cfr. a Exposição de Motivos da Proposta de Lei nº136/XIII do Governo, p.1

⁶⁴ ROUXINOL, Milena Silva - Ob. Cit., p. 69

⁶⁵ Pestana Nascimento, André; Bradford Ferreira, Susana: “As Recentes Alterações ao Código do Trabalho e ao Código Contributivo – Algumas Notas”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 53, 2019, pp. 69-81 (ISSN: 1578-956X).

na contratação quer dos trabalhadores à procura de primeiro emprego, quer dos desempregados de longa duração. Mas será esta solução aceitável?

Embora pareça visar o estímulo da contratação sem termo⁶⁶, parece-nos que se está a substituir uma forma de precariedade por outra. Efetivamente, não podendo recorrer à contratação a termo e, contratando, assim, sem termo, um trabalhador à procura de primeiro emprego, ele estará sujeito a este período experimental alargado apenas uma vez, visto que em contratos subsequentes já não irá estar enquadrado na categoria em causa.

Sendo, admitimos, uma solução com potencial pernicioso consideravelmente menor do que o regime anteriormente em vigor, esta funcionalização da figura do período experimental afigura-nos como questionável. Podendo o contrato a termo ser utilizado como falso período experimental, questiona PEDRO OLIVEIRA se não poderá este regime converter-se num “falso contrato a termo”, sem direito a compensação económica e de livre extinção.⁶⁷ Opera-se aqui, então, uma solução que “troca o regime de precariedade controlada do contrato a termo(...) por um regime de precariedade total”⁶⁸. Neste sentido também se pronunciam DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO TOMÁS, enquadrando a possibilidade de denúncia abusiva por parte do empregador, sem pagamento da correspondente indemnização⁶⁹. No entanto, mesmo podendo, eventualmente, a denúncia ser qualificada como abusiva⁷⁰, a sua prova revelar-se-á certamente muito difícil onerosa para o trabalhador.

Observando a totalidade dos argumentos invocados, não podemos compreender o enquadramento destas alterações como medidas de combate à precariedade e de estímulo à inserção no mercado de trabalho de forma estável das categorias abrangidas. O legislador procedeu a uma instrumentalização do instituto do período experimental, para fim de prossecução de políticas de emprego, que entendemos como injustificada e excessiva, extravasando os limites do instituto. Subscrevemos as palavras de JOAQUIM SOUSA RIBEIRO, quando afirma que “*o utilitarismo das preferências individuais de um grupo social não pode servir de critério de valoração normativa, muito menos de um juízo de validade*

⁶⁶ FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2020) - “Algumas Notas Sobre as Medidas Implementadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, Relativas ao Combate à Precariedade Laboral - o período experimental e a contratação a termo” in *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, 2º Semestre 2020 - N.º 2, Algumas Questões, Almedina, Coimbra, pp. 226-227

⁶⁷ ROUXINOL, Milena Silva - Ob. Cit., p. 98

⁶⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p. 216

⁶⁹ FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás, Ob. Cit., p.229;

⁷⁰ Sobre esta matéria, cfr. ALMEIDA, Tatiana Guerra de, (2007), *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, pp. 165-167

constitucional”⁷¹. A aposição de um período experimental de 180 para estas categorias de trabalhadores parece-nos ser excessiva, mantendo-os numa situação de contratação precária, e cujos contornos não encontram fundamento na teleologia do instituto. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO chama a atenção ainda para o facto de que pode estar aqui em causa uma discriminação injustificada destas categorias de trabalhadores, pela situação económica desfavorecida em que estes, em princípio se encontram, juntamente com discriminação indireta em função da idade.⁷²

2.2.2 Contrato a termo relativo ao lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa

A L. n.º 93/2019 veio ainda introduzir mais uma alteração ao elenco de situações justificativas de celebração de contrato a termo certo presentes no n.º 4 do art. 140.º. Na sua anterior redação, este previa que era admissível a celebração de contrato a termo para *“lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores”*.

Observando o novo regime introduzido pela lei em causa, nota-se imediatamente uma mudança notória, tendo sido reduzido o âmbito de aplicação desta norma para empresas com menos de 250 trabalhadores, uma diminuição notória. Com esta alteração, o legislador procedeu, efetivamente, a uma grande limitação do recurso ao contrato a termo para estes casos, promovendo a contratação sem termo neste âmbito.

No entanto, e de forma menos notória, veio o legislador verter na lei a resposta a uma questão em relação à qual a anterior formulação da norma não respondia: o momento temporal em que se admitia a celebração do contrato.

Relativamente a este preceito, levantam-se duas ordens de perguntas: a partir de que momento é que se considera que o estabelecimento em causa está em fase de lançamento; e até que momento se admite a celebração deste contrato a termo. A L. n.º 93/2019 vem responder-nos a esta segunda pergunta.

⁷¹ Declaração de voto, Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, disponível em <https://data.dre.pt/eli/actconst/338/2010/11/08/p/dre/pt/html>

⁷² RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado II*, p.216;

Imaginemos uma situação em que, sendo estabelecido o lançamento de nova atividade, para efeitos da norma, em janeiro de 2021, o empregador contrata nestes termos um trabalhador em junho do mesmo ano. Será este contrato válido? Na ausência de resposta legal, a questão não se demonstrava líquida na jurisprudência. Entendemos que a ratio desta norma visa um fim de política de desenvolvimento de novos estabelecimentos, admitindo-lhes a contratação a termo. A jurisprudência por várias vezes se opôs a esta situação, invocando que deveria haver uma proximidade quase simultânea entre o lançamento e a celebração⁷³ Por outro lado, certas decisões iam-se pronunciando no sentido inverso, afirmando que há um período mínimo de aceitação admissível em que se considera que o estabelecimento se encontra em “fase de início de laboração”⁷⁴.

Assim, vem a Lei n.93º/2019 estabelecer que o contato pode ser celebrado no 2 anos seguintes ao início da situação em causa. Adicionalmente, a lei não nos responde a esta pergunta, mas entendemos que, em articulação com o nº1 deste artigo, a duração máxima deste contrato deverá ser fixada pelo período de 2 anos referido. Assim, celebrado 6 meses após a data que marca o início da atividade, o contrato deverá ter a duração máxima de um ano e meio.

2.3 O alargamento dos casos especiais de contrato de trabalho a termo de muito curta duração

O contrato a termo de muito curta duração consiste num contrato a termo cujo fundamento resulta de “uma motivação de gestão normal ou corrente”, mais precisamente como resultado de “necessidades de gestão atinentes à atividade empresarial”⁷⁵, encontrando-se previsto desde a sua inserção no Código pelo art. 142º. Trata-se de uma forma de contratação a termo que foi introduzida pelo CT de 2009, podendo ser celebrado em contexto de “*atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico*”, assim como no setor do trabalho portuário, tal como dispõe o art. 7º, nº1 do DL nº 280/2012, de 13 de agosto. Esta forma contratual dispensa a redução a escrito, exigindo ao invés o envio de “*formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior*”(art. 142º, nº1).

⁷³ Cfr. Ac. do TRE, de 19/01/2017, Relator Moisés Silva, Proc. n.º 332/13.8TTFAR.E1, disponível em www.dgsi.pt;

⁷⁴ CfrAc. do TRP, de 08/04/2013 (PAULA MARIA ROBERTO) Proc. n.º 1277/10.9TTGMR.P1 (www.dgsi.pt)

⁷⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., pp. 79-80

Trata-se de uma figura contratual que tem visto a sua duração aumentar desde que foi introduzida na lei. Na redação original do artigo, a atividade que justificava a celebração do contrato não podia exceder a duração de “*uma semana*”, tendo posteriormente a L. nº 23/2012, de 25 de junho alargado o seu limite máximo para 15 dias. Neste ensejo, vem a L. nº 93/2019 efetuar uma dupla alteração neste regime: alargou novamente limite de duração, para 35 dias; diferentemente, abandona a tipificação taxativa de atividades enquadráveis, para empregar agora “um sistema de cláusula geral de conteúdo amplo (“*fazer face a acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente*”), enumerando a atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico a título meramente exemplificativo, expandindo-se assim a sua aplicabilidade a outros setores de atividade. Dada a natureza das alterações, vejamos se estas constituem um desvio aos objetivos definidos pela L. 93/2019.

Particularmente em relação às áreas de atividade afetas ao contrato de trabalho a termo de muito curta duração, a Proposta de Lei nº136/XIII explicita que visa “desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou subdeclarado”⁷⁶. LEONOR MASCARENHAS salienta que, tratando-se de contratos a termo, continuam “sujeitos à regra geral estabelecida pelo art. 140º, nº1”⁷⁷. Por outro lado, salientam LUÍS MIGUEL MONTEIRO e PEDRO MADEIRA DE BRITO que é necessário que se trate de um “acréscimo excepcional e substancial”, relativamente a empresas cuja atividade anual apresente “irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente”, o que nos parece resultar num critério mais exigente de recurso ao regime. Adicionalmente, a norma atualmente em vigor vem mais do que duplicar o prazo para 35 dias. No entanto, mantém-se a limitação de duração total de 70 dias de trabalho no ano civil para os vários contratos, contendo agora também a precisão de os contratos reportarem às mesmas parte, ao invés de apenas o mesmo empregador.

Deste modo, as mudanças efetuadas ao regime não nos parecem contrariar o espírito manifestado na Proposta de Lei, expandindo o seu campo de aplicação material, mas, em contrapartida, introduzindo critérios apertados para a sua justificação. No entanto, este regime continua a pecar pelo silêncio em relação a variados aspetos, tais como: a sua sujeição a período

⁷⁶ Exposição de Motivos da Proposta de Lei nº136/XIII , p. 6

⁷⁷ MASCARENHAS, Leonor (2020) - “Ainda sobre o regime do contrato de trabalho a termo, após a lei nº 93/2019, de 4 de setembro”, *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, 2º Semestre 2020 - Nº 2, Algumas Questões, Almedina, Coimbra, p. 255

experimental, e se sim com que duração; atingido o seu termo, se se dá lugar a uma renovação automática; a forma de comunicação da caducidade e, ocorrendo, haverá lugar ou não a compensação por caducidade.⁷⁸

2.4 A modificação da duração máxima dos contratos de trabalho a termo, certo e incerto, e a introdução de novos limites em matéria de renovação do contrato de trabalho a termo certo

Uma das mais relevantes modificações operadas pela L. n.º 93/2019 relativamente ao regime do contrato a termo prendem-se com as alterações relativas à duração dos contratos a termo certo e incerto, assim como a introdução de novos limites à renovação do contrato a termo certo.

2.4.1 Termo Certo

O ponto central das alterações efetuadas ao regime, como se encontra exposto na Proposta de Lei n.º 136/XIII, consiste em “limitar as possibilidades legais de uso de contratos de trabalho a termo”, apontando para a proliferação destes contratos como um dos grandes contribuidores para segmentação e precariedade no mercado laboral português⁷⁹. Entre outras, destacam-se as alterações efetuadas à duração máxima e limite de renovação dos contratos a termo certo.

Previamente à entrada em vigor da L. n.º 93/2019, o contrato a termo certo podia ser renovado até 3 vezes, com uma duração máxima variável em função do fundamento invocado para a sua celebração, distinguindo entre 3 categorias: a primeira, relativa a pessoas à procura de primeiro emprego, de 18 meses; a segunda, relativa às demais situações previstas no art. 140.º, n.º4, de 2 anos⁸⁰; finalmente, para os restantes trabalhadores, de 3 anos. Excluindo os casos de contratos de muito curta duração, a sua duração mínima é de 6 meses, com exceção dos casos que constam das “*alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser*

⁷⁸ MASCARENHAS, Leonor - Ob. Cit, p. 256

⁷⁹ Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII, pps. 1-2

⁸⁰ Estas eram então “Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores”(alínea a)) e trabalhadores “em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego” (alínea b));

inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar”. Vejamos a seguinte situação: ao abrigo do anterior regime, um trabalhador celebra validamente um contrato de trabalho a termo certo pelo período de 6 meses. Cumpridos estes 6 meses, na ausência de qualquer declaração ou cláusula que denunciasse ou pusesse termo ao contrato e mantendo-se a necessidade transitória, este renovar-se-ia por igual período. Deste modo, ao abrigo do anterior regime, o contrato, cumpridos estes novos 6 meses, poderia ainda renovar-se mais duas vezes, sempre por igual período. Atingido o prazo final da 3ª renovação, embora não tendo ultrapassado o limite máximo de 3 anos, este contrato tinha atingido o seu limite de renovações, pelo que, caso o trabalhador se mantivesse ao serviço do empregador, este contrato converter-se-ia num contrato sem termo. Tudo somado, desde a celebração do contrato a termo até à sua conversão em contrato por tempo indeterminado, teriam passado 24 meses.

Por outro lado, vejamos esta mesma situação, mas agora sobre o prisma das alterações introduzidas pela L. nº 93/2019. Novamente o mesmo contrato a termo certo, celebrado validamente por 6 meses. Cumpridos os 6 meses, na ausência de qualquer comunicação relativa à caducidade do contrato, mantém-se a necessidade transitória, pelo que o contrato se renova automaticamente, em observância dos nºs 1 e 2 do art. 149º. Desde logo, passou o nº1 do artigo 149º a estabelecer como limite máximo para o contrato a termo certo, incluindo renovações, a duração de 2 anos. Esta alteração elimina os diferentes limites máximos anteriormente estabelecidos, em prol de um limite único. Significa isto que o contrato se poderia continuar a renovar até atingir o limite de 2 anos. Não, pois aqui entra aquela que poderá ser a alteração mais significativa neste âmbito: embora o contrato a termo certo continue a poder-se renovar 3 vezes, *“a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele”* (art. 149º, nº4). Retomando o exemplo suprarreferido, temos um contrato a termo certo celebrado por um período de 6 meses. Assim, caso ele se renove por 6 meses, irá atingir o limite máximo imposto pelo nº4 do artigo 149º, não podendo voltar-se a renovar. Resumidamente, o nº4 vem estabelecer duas coisas: por um lado, que caso o contrato se renove automaticamente (pelo mesmo período) não se poderá renovar por período maior do que aquele por que foi celebrado inicialmente⁸¹, apenas podendo ocorrer uma renovação; por outro, renovando-se por um período menor, a soma da duração das renovações não pode exceder a duração inicial do contrato a termo. Diferentemente, imaginemos que as partes acordam que o contrato não se renova automaticamente, mas sim se iria renovar por apenas 3 meses, ao abrigo do nº3 do art.

⁸¹ Até 2019, a lei era silente relativamente a este aspeto. Assim, poderia um contrato a termo certo celebrado pelo período inicial de 6 meses renovar-se pelo período de 1 ano, por intermédio de acordo entre as partes;

149º. Aqui o contrato já poderia renovar-se uma segunda vez por 3 meses, perfazendo no final desta renovação os 6 meses que correspondem à duração inicial do contrato, não se podendo voltar a renovar. Caso isso aconteça, o contrato irá converter-se em contrato sem termo, tal como prevê o art. 147º, nº2, alínea b).

Deste modo, veio a L. nº 93/2019 introduzir um novo limite à possibilidade de renovação do contrato a termo. Embora se tenha mantido o limite de 3 renovações, e se tenha uniformizado a duração máxima do contrato nos 2 anos, entendemos que a mudança mais significativa prende-se com a limitações introduzidas à duração das renovações. Mantendo o exemplo, um contrato que através de renovações automáticas poderia atingir a duração total de 24 meses, irá ao abrigo do novo regime atingir o seu limite máximo em apenas 12 meses. Estamos, assim, perante uma significativa restrição ao recurso ao regime do contrato a termo certo⁸². JOANA NUNES VICENTE salienta que, no panorama empresarial, é comum “o empregador optar pela celebração de contratos a termo com duração (bastante) inferior à da necessidade que determina a celebração, que depois são alvo de sucessivas renovações”⁸³. Este regime procura por fim a esta prática, procurando fazer “coincidir, o mais possível, o período inicial do contrato com o período estritamente necessário à satisfação de necessidade temporária da empresa”⁸⁴. DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO TOMÁS consideram, no entanto, estas medidas como ineficazes⁸⁵. Entendem que, por um lado, o empregador pode sempre lançar mão das exceções presentes no nº 2 do artigo 143º e, por outro, que, havendo um grande número de contratos a termo que subsistem na ausência de motivo justificativo, a responsabilidade recai sobre a competência inspetiva da ACT, cuja atuação consideram insatisfatória.

2.4.2 A termo incerto

Relativamente ao contrato a termo incerto, as alterações limitaram-se à redução da duração máxima do contrato. Com a entrada em vigor da L. nº 93/2019, o art. 148º, nº 4 passou a dispor que a “*duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos*”. Trata-se assim de uma redução na mesma linha da alteração feita relativamente ao contrato a termo certo, passando este limite dos 6 para os quatro anos. Uma solução simples,

⁸² RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p.105

⁸³ VICENTE, Joana Nunes - Ob. Cit., p. 73

⁸⁴ Exposição de Motivos da Proposta de Lei nº 136/XIII, pp. 2

⁸⁵ Cfr. FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás - Ob. Cit., p. 232

que embora não limite necessariamente o recurso à figura, e que não se afigura para nós como um grande desincentivo, *per si*, ao recurso ao contrato a termo incerto, acaba por significar que, no limite, a situação de precariedade inerente ao contrato a termo incerto não se poderá prolongar por tanto tempo em relação ao anterior regime. O único desincentivo aqui presente consiste, naturalmente, no risco acrescido de, não se verificando o evento resolutivo dentro deste período, os 4 anos, o contrato irá converter-se agora mais antecipadamente num contrato por tempo indeterminado.

Observando estas alterações de uma maneira global, várias considerações devem ser tecidas. Efetivamente é inegável que estas medidas vêm cumprir, com sucesso, pelo menos formalmente, o de limitar o acesso à contratação a termo. Estas modificações, nomeadamente a nível do contrato de trabalho a termo certo, vêm limitar a prolongação por extensos períodos de tempo, - muitas vezes com intuito fraudulento - de situações excecionais que visam suprir necessidades transitórias. Somos sensíveis ao argumento de que as entidades inspetivas possuem um papel fundamental na garantia de que estes contratos não são aplicados de forma intencionalmente fraudulenta por parte dos empregadores, visando através deles obterem uma maior flexibilidade na desvinculação do contrato de trabalho.

No entanto, estendemos algumas dúvidas de que, por intermédio de uma atividade inspetiva, necessariamente *a posteriori*, possa haver um impacto eficaz no recurso por parte dos empregadores a este “subterfúgio”, sem que antes sejam tomadas medidas que, a montante, procurem logo limitar as fragilidades do regime. Medidas como a introduzida na parte final do nº4 do artigo 149º parecem-nos atingem a raiz do problema, ao forçar os empregadores a ponderar cuidadosamente a adequação dos prazos dos contratos celebrados em relação às tarefas contratadas, sob o risco de o contrato rapidamente se converter em contrato sem termo.

Queremos ainda salientar um questão que, embora o sentido globalmente positivo da alteração, nos suscita algumas preocupações. Estas prendem-se com a possibilidade de as restrições impostas no regime da contratação a termo certo⁸⁶, ao invés de dissuadirem a opção por parte dos empregadores, pela contratação a termo, resultarem apenas em estes passarem a optar pela contratação a termo incerto.

Como já referimos anteriormente, a maior restrição do regime do contrato a termo incerto é “mais aparente do que real”, pelo que este regime seria aplicável à maioria das

⁸⁶ Que representa a fatia dominante da contratação a termo em Portugal, cfr. LIVRO VERDE sobre as Relações Laborais 2016, p. 168

situações atualmente contratadas a termo certo. Caso isto se suceda, as alterações terão tido o efeito inverso ao obtido, visto que acabarão por empurrar o trabalhador pautado por maior incerteza e precariedade, pelo que entendemos que os efeitos desta alteração deverão ser acompanhados atentamente, de modo a verificar se obtiveram os efeitos pretendidos

2.5 Casos de caducidade de contratos de trabalho a termo certo que implicam pagamento de uma compensação

Na anterior redação do art. 344.º, n.º 2, atinente à caducidade do contrato de trabalho a termo certo, constava que:

“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”.

Partindo de uma interpretação literal do conteúdo do artigo, conclui-se que, verificando-se a caducidade do contrato, o trabalhador apenas tem direito a compensação nos casos em que seja o empregador a denunciar o contrato, excluindo-se as situações em que o próprio trabalhador denuncia o contrato. A doutrina aponta diversos fundamentos para esta compensação: certos autores invocam uma compensação pela incerteza da continuação do vínculo no futuro⁸⁷: afinal, o código estabelece a renovação automática como regra supletiva. Por outro lado, também é invocado direito à compensação pela perda não imputável do emprego, juntamente com a maior precariedade intrínseca ao contrato a termo, operando como um custo para o empregador pelo recurso a uma modalidade contratual particularmente precária para o trabalhador⁸⁸.

No entanto, a anterior redação deste artigo era silente em relação aos casos em que as partes acordam no contrato a termo que este não se iria renovar, em observância do disposto no art. 149.º, n.º 1. Relativamente a este ponto, havia divisões quer entre a jurisprudência, quer entre a doutrina. Certa doutrina e jurisprudência, seguindo o entendimento de que a

⁸⁷Cfr. FURTADO, Pedro Furtado (2017) - *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª Edição, Almedina, Coimbra, pp. 65 e ss.

⁸⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., pp. 124-125

compensação em causa visava ressarcir o trabalhador pela frustração das suas expectativas, defendia que, por esta razão, estando aposta, desde o início, ao contrato uma cláusula que garantia a sua não renovação, então haveria qualquer frustração de expectativas, pelo que o trabalhador não teria direito a ser compensado⁸⁹. Diferentemente, outros entendiam que esta compensação tutelava, não a frustração das expectativas do trabalhador, mas sim a própria perda do emprego por parte do trabalhador. Neste sentido, salienta ainda LEAL AMADO que, na prática, esta situação aproxima-se muito mais dos casos em que a caducidade é acionada pelo empregador do que pelo trabalhador. Sendo a relação laboral pautada por uma forte assimetria das partes, a favor do empregador, defende o autor que esta cláusula é raramente negociada entre as partes, antes “aderindo” o trabalhador a ela, sob risco de não se não ser sequer contratado⁹⁰.

Assim, vem a L. n.º 93/2019 inequivocamente resolver esta questão, passando o art. 344.º, n.º 2 a prever que em caso de caducidade do contrato, o trabalhador tem direito a compensação “*salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior*”. Ou seja, o regime passou, de forma inversa à anterior, a definir pela negativa os casos de caducidade que resultam em compensação para o trabalhador, estipulando que esta compensação será devida ao trabalhador exceto nos casos em que seja o próprio a denunciar autonomamente o contrato.

Deste modo, o legislador definiu, sem margem para dúvidas, que nos casos em que esteja estipulada a não renovação do contrato de trabalho a termo certo, a caducidade deste atribui ao trabalhador um direito a compensação, “*correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade*”.

Como afirma LEONOR MASCARENHAS, parece-nos que a opção do legislador visa tutelar e compensar o trabalhador pela perda do seu vínculo laboral⁹¹, solução esta que nos parece ter sido acertada e necessária. Subscrevemos o entendimento de LEAL AMADO, no sentido em que deve ser tida em conta a disparidade das posições das partes no processo negocial, em que nos parece mais provável que esta cláusula seja aposta unilateralmente pelo

⁸⁹ Cfr. no sentido da não atribuição de compensação, Ac. do TRL de 22/04/2009, Relator José Feteira, Proc. n.º 1761/07.1TTLSB -4, disponível em www.dgsi.pt; Ac. do TRL de 02/03/2011 Relator Ramalho Pinto, Proc. n.º 4704/07.9TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt; Ac. do TRE de 11/05/2010, Relator Acácio Proença, Proc. n.º 642/08.6TTPTM.E1, disponível em www.dgsi.pt;

⁹⁰ AMADO, João Leal (2014) - “De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo”, in *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 74, II, pp. 411 e ss.; Também neste sentido, cfr. Ac. do TRG de 30/06/2016, Relator Manuela Fialho, Proc. n.º 57/ 14.7TTBRG.G1, disponível em www.dgsi.pt;

⁹¹ MASCARENHAS, Leonor - Ob. Cit., p. 254

empregador. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, embora aplaudindo a solução, entende que pecou por excesso, afirmando que, para casos em que a contratação a termo não tem origem num facto atinente ao empregador, mas sim ao trabalhador, aquele “não deveria ser onerado com a indemnização custo no final do contrato”⁹². Não tendemos para este argumento. Estando perante um tão flagrante desvio ao princípio da segurança no emprego, e parecendo-nos claro que a lei configura esta compensação como uma restituição pelo flagrante desvio ao princípio da segurança no emprego, não vemos como é que pode esta ser vedada ao trabalhador, quando a mesma é garantida ao trabalhador cujo contrato caducou, mas que não possuía uma cláusula de não renovação.

⁹²RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado IV*, Ob. Cit., p. 120

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluída esta análise, cremos que se afiguram como globalmente positivas as modificações efetuadas pelo legislador ao regime da contratação a termo resolutivo. Estas visam, na sua maioria, pontos do regime suscetíveis a abuso por parte da entidade empregadora, tendo ainda vindo a verte na lei soluções já discutidas pela doutrina e jurisprudência há algum tempo, contribuindo para a certeza e segurança jurídica do regime.

No entanto, acreditamos que, a alteração que resultou na duplicação do período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, constitui um desvio inexplicável face aos fins propostos pela lei. Como demonstramos, a doutrina respondeu quase unanimemente de forma negativa à alteração referida, com apelos para inconstitucionalidade da alteração, quer por violação do princípio da segurança no emprego, como também por violação do princípio.

Deste modo, consubstanciando-se esta última alteração como uma “moeda de troca” política, de modo a garantir a viabilidade das restantes alterações, emitimos um parecer negativo a esta decisão. Sendo natural que o regime laboral contém no seu âmago uma disputa de interesses, entre o trabalhador e o empregador, que devem ambos ser tutelados e protegidos, consideramos como fundamental que esta tutela deva sempre ser feita com respeito pelos fundamentos e teleologia dos institutos que compõem o Direito do Trabalho, e que nos parece não ter estado totalmente presente nas alterações introduzidas pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Tatiana Guerra de, (2007), *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra

AMADO, João Leal (2019) - *Contrato de Trabalho*, Noções Básicas, 3ª Edição, Almedina, Coimbra

AMADO, João Leal (2014) - “De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo”, *in Revista da Ordem dos Advogados*, ano 74, II

CANOTILHO, Gomes e Vital Moreira (2007) - *Contituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra

CANOTILHO, J. J. Gomes (2003) - *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª Edição, Almedina, Coimbra

DRAY, Guilherme (2016) - *Livro Verde para as Relações Laborais 2016*, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Exposição de Motivos da Proposta de Lei nº136/XIII do Governo

FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro Tomás (2020) - “Algumas Notas Sobre as Medidas Implementadas pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, Relativas ao Combate à Precariedade Laboral - o período experimental e a contratação a termo” *in Revista do Centro de Estudos Judiciários*, 2º Semestre 2020 - Nº 2, Algumas Questões, Almedina, Coimbra

FURTADO, Pedro Furtado (2017) - *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª Edição, Almedina, Coimbra

GOMES, Júlio (2007), *Direito do Trabalho*, Volume I - Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra

Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS (2016) - Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016

LEITÃO, Luís Menezes (2019) - *Direito do Trabalho*, 6ª Edição, Almedina, Coimbra;

LEITE, Jorge - *Direito do Trabalho*, Serviços Sociais da UC, Coimbra

MARTINEZ, Pedro Romano (2019) - *Direito do Trabalho*, 9ª Edição, Almedina, Coimbra

MASCARENHAS, Leonor (2020) - “Ainda sobre o regime do contrato de trabalho a termo, após a lei nº 93/2019, de 4 de setembro”, *in* Revista do Centro de Estudos Judiciários, 2º Semestre 2020 - Nº 2, Algumas Questões, Almedina, Coimbra

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2020) - *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I - Dogmática Geral, 5ª Edição, Ed. rev Almedina, Coimbra

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019) - *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, 7ª Edição, Ed. rev., Almedina, Coimbra

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019) - *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV - Contratos e Regimes Especiais, Almedina, Coimbra

RAMALHO, Maria do Rosário da Palma (2001) - *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra

ROUXINOL, Milena Silva (2019) - “A Lei nº 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental”, *Questões Laborais* n.º 55, Almedina, Coimbra

VICENTE, Joana Nunes (2019) - “Capítulo X, Modalidade de contrato de Trabalho” *in* João Leal Amado/Milena Silva Rouxinol/Joana Nunes Vicente/Catarina Gomes Santos/Teresa Coelho Moreira, *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Almedina, Coimbra

VICENTE, Joana Nunes (2019) - “A Lei nº 93/ 2019, de 4/9 e a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo”, *Questões Laborais* nº 55, Almedina, Coimbra

Pestana Nascimento, André; Bradford Ferreira, Susana: “As Recentes Alterações ao Código do Trabalho e ao Código Contributivo – Algumas Notas”, Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 53, 2019, pp. 69-81 (ISSN: 1578-956X)

Jurisprudência

Acórdão do STJ de 6/03/2019, Relator Ribeiro Cardoso, Proc. n.º 10354/17.4T8SNT.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do STJ de 22/02/2017, Relator Gonçalves Rocha, Proc. n.º 2236/15.0T8AVR.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do TRP de 24/05/2004, Relator Sousa Peixoto, Proc. n.º 0411725, disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do TRC, de 04/02/2016, Relator Paula do Paço, Proc. n.º 2/15.2TBFIG.C1, disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do TRL de 22/04/2009, Relator José Feteira, Proc. n.º 1761/07.1TTLSB -4, disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do TRL de 02/03/2011 Relator Ramalho Pinto, Proc. n.º 4704/07.9TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt

Acórdão do TRE de 11/05/2010, Relator Acácio Proença, Proc. n.º 642/08.6TTPTM.E1, disponível em www.dgsi.pt

Ac. do TRG de 30/06/2016, Relator Manuela Fialho, Proc. n.º 57/ 14.7TTBRG.G1, disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 64/91, disponível em [https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-](https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/)

[/asearch/414071/details/normal?emissor=Tribunal+Constitucional&perPage=200&types=JURISPRUDENCIA&search=Pesquisar](https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/414071/details/normal?emissor=Tribunal+Constitucional&perPage=200&types=JURISPRUDENCIA&search=Pesquisar)

Acórdão do Tribunal Constitucional nº 632/2008, disponível em <https://dre.pt/home/-/dre/396925/details/maximized>

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, disponível em <https://data.dre.pt/eli/actconst/338/2010/11/08/p/dre/pt/html>

Acórdão do Tribunal Constitucional nº338/2010

Acórdão do TRP, de 08/04/2013 Relator Paula Maria Roberto, Proc. n.º 1277/10.9TTGMR.P1 disponível em www.dgsi.pt

Ac. do TRE, de 19/01/2017, Relator Moisés Silva, Proc. n.º 332/13.8TTFAR.E1, disponível em www.dgsi.pt;

Ac. do TRP, de 23/03/2015, Relator Maria José Costa Pinto, Proc. n.º 1303/13.0TTVNG.P1, disponível em www.dgsi.pt