



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**Sobre a (in)admissibilidade de transformação de  
contrato a tempo indeterminado em contrato a prazo  
(Análise do acórdão do STJ 9/9/2015)**

**José Miguel de la Calle da Costa Veiga**

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**Sobre a (in)admissibilidade de transformação de  
contrato a tempo indeterminado em contrato a prazo  
(análise do acórdão do STJ 9/9/2015)**

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para  
a obtenção de grau de Mestre em Direito do Trabalho

**José Miguel de la Calle da Costa Veiga**

Orientadora: Professora Doutora Milena da Silva Rouxinol

Mestrado em Direito do Trabalho

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019

*“But often, in the world's most crowded streets,  
But often, in the din of strife,  
There rises an unspeakable desire  
After the knowledge of our buried life;  
A thirst to spend our fire and restless force  
In tracking out our true, original course;  
A longing to inquire  
Into the mystery of this heart which beats  
So wild, so deep in us—to know  
Whence our lives come and where they go.”*

Matthew Arnold

*Aos meus avôs*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus pela graça de me conceder sempre uma segunda oportunidade.

À Professora Doutora Milena Rouxinol, pelo exemplo de docente, agradeço-lhe a disponibilidade, apoio, prontidão e cuidado em toda a orientação, como também as lições em Direito do Trabalho.

Aos meus Pais e Rodrigo, por tudo o que fizeram e fazem em prol do meu crescimento pessoal, interpessoal e profissional.

À minha família e à minha segunda família, os meus Amigos.

À Rita, pelo amparo e sempre acreditar em mim.

Ao Filipe, pelo excepcional amigo.

À Natacha e ao João, pela força assente na verdadeira amizade.

À Patrícia Barbosa, por todo o seu carinho e sensatez.

À Cândida, pela singularidade da sua amizade.

Ao Zé, Mariana e Inês, pelo exemplo enquanto pessoas e por partilharem a mesma visão do mundo.

À Missão País e U. DREAM, pela melhor escola de pessoas, para pessoas, por pessoas.

À Universidade Católica Portuguesa, Centro Regional do Porto, na pessoa do corpo docente responsável por lecionar o mestrado em Direito do Trabalho.

Por último, a todos os que acompanharam e apoiaram a redação da presente dissertação.

## **RESUMO**

Atualmente, assiste-se a um mundo económico movido pela forte competitividade entre organizações económicas. No seu seio, o trabalhador, enquanto elemento indispensável, sobrevive na relação laboral suscetível às diferentes pressões patronais. O seu principal receio reside na instabilidade do seu vínculo, pelo valor que este representa para sua sobrevivência.

A presente dissertação visa ilustrar a instabilidade dos vínculos laborais, analisando uma decisão jurisprudencial que admite a transformação de um contrato de trabalho a tempo indeterminado num contrato a termo. Para o efeito, atendemos à lógica do Direito Laboral, para melhor analisar a argumentação jurisprudencial em questão, recaindo sobre a forma como o regime jurídico do contrato a termo é contemplado e interpretado no sistema jurídico português. Assim, dentro dos limites formais de redação da presente dissertação, pretendemos debater a admissibilidade deste fenómeno na ordem jurídica laboral.

Palavras-chave: Contrato a termo; Contrato de trabalho a tempo indeterminado; Transformação; Revogação; Conversão;

## **ABSTRACT**

Nowadays, the economic world is driven by a strong competitiveness between economic organizations. Within it, the worker, as an essential feature, survives in the labor-relation under the pressures conducted by employers. The worker's main fear lies in the instability of their labor link, for the value which represents to his survival.

The present thesis aims to illustrate the instability of labor-relations, analyzing a judgment which allows the transformation of an employment contract in a fixed-term contract. Therefore, to better analyze the court's position in question, the employment's law reasoning is going to be attended, concerning how the Portuguese legal system considers and interprets the fixed-term contracts. So, with in the formal writing rules of the following thesis, is intended to argue the eligibility of this incident in the labor's legal order.

Keywords: Fixed-term contract; Employment contract; Transformation; Revocation; Conversion;

# ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	6
RESUMO .....	7
ABSTRACT .....	7
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS .....	9
INTRODUÇÃO .....	10
1. ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE 9/9/2015 .....	11
2. A ESSÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO .....	12
i) O trabalhador enquanto cidadão e sujeito juslaboral .....	14
ii) A “constitucionalização” do Direito Laboral.....	17
iii) O princípio de segurança no emprego .....	20
3. O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO.....	23
3.1 O sentido do regime jurídico do contrato de trabalho a termo: .....	25
i) Admissibilidade da contratação a termo: .....	26
ii) Duração do contrato a termo: .....	28
iii) Cessação do contrato a termo: .....	30
iv) Ônus da prova: .....	30
v) Princípio da comunicação pela admissão a termo e a “Preferência na passagem ao quadro permanente”:	31
vi) Sucessão de contratos:.....	31
4. A ADMISSIBILIDADE DA TRANSFORMAÇÃO DE UM CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO INDETERMINADO EM CONTRATO A TERMO RESOLUTIVO? .....	33
i) A propósito: a Autonomia Dogmática do Direito Laboral.....	35
ii) Integração de Lacunas no ordenamento jurídico laboral .....	37
iii) A harmonia sistemática.....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
BIBLIOGRAFIA .....	46
LISTA DE JURISPRUDÊNCIA.....	48

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AAF DL - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa

ac. - acórdão

ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho

art. - artigo

arts. - artigos

al. - alínea

CC - Código Civil

Cfr.- Confrontar

CEJ - Centro de Estudos Judiciários

CT - Código do Trabalho

CRP - Constituição da República Portuguesa

coord. - coordenação

DLG - Direitos, Liberdades e Garantias

DESC - Direitos Económicos, Sociais e Culturais

Ed. - edição

*et al.* – e outros

n.º - número

*op. cit.* – obra citada

p. - página

pp. - páginas

Proc. - Processo

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TRC - Tribunal da Relação de Coimbra

TRP - Tribunal da Relação do Porto

ss. - seguintes

Vol. - Volume

## INTRODUÇÃO

Num mundo onde a competitividade económica é extremamente dinâmica e acentuada, a contratação a termo assume-se como paradigma da contratação do quotidiano atual, nascendo dos interesses económicos de flexibilização da legislação laboral e como medida de política de emprego.

Como forma de sobreviverem no mercado económico, as entidades empregadoras movidas pela motivação e obrigação de concretização dos diversos e exigentes objetivos empresariais, recorrem habitualmente a esta modalidade precária, acabando por frequentemente a sua utilização julgar-se abusiva.

A fim de moderar a utilização deste tipo de contratação, justifica-se a rigidez substancial e formal do seu regime jurídico, dotado de um conjunto de previsões normativas focadas na prevenção da atuação fraudulenta das entidades empregadoras. Do seu leque normativo, caracterizado pela reticência à contratação a termo e excecionalidade, destaca-se a punição de considerar o contrato sem termo, os casos de incumprimento das exigências que fundamentam a admissibilidade da contratação a termo.

Nestes termos, que resposta daria o legislador, fora os casos previstos na lei, sobre uma situação de transformação de um contrato a tempo indeterminado num contrato a termo?

Curiosamente, atualmente o legislador é silencioso quanto à resolução desta questão. Em sentido inverso, a jurisprudência surpreende pela tendência em admitir este tipo de situações, decidindo de uma forma sucinta e excessivamente pragmática, em face dos bens jurídicos em causa.

Não desconsiderando os problemas dogmáticos e sistemáticos invocados para a sua solução, inspirados numa decisão do Supremo Tribunal de Justiça, propomo-nos a realizar um juízo sobre a admissibilidade da transformação de uma relação jurídica a tempo indeterminado numa relação a prazo e com o devido respeito, a desconstruir a argumentação utilizada pelas instâncias judiciais superiores.

## 1. ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE 9/9/2015<sup>1</sup>

A 12/4/2010, A, trabalhador, intentou ação judicial contra a sociedade B, entidade empregadora, com o intuito do reconhecimento como contrato de trabalho por tempo indeterminado, o vínculo contratual em causa e a declaração de ilicitude, do despedimento levado a cabo por B. Além de todos os efeitos legais resultantes do despedimento sem justa causa, foi igualmente peticionado uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais pelo despedimento ocorrido, a reintegração do trabalhador sem prejuízo a sua categoria e antiguidade e, por último, o pagamento do valor correspondente aos salários intercalares, desde a data de cessação do contrato até ao momento do trânsito em julgado da sentença.

Em causa estava um vínculo laboral denominado de *contrato de avença* celebrado a 19/10/2009, tendo a entidade empregadora feito cessar a 12/2/2010. Inconformado, o trabalhador intentou a presente ação. Antes da ré contestar, em 28/9/2010, as partes vieram a requerer suspensão da presente ação, pois teriam alcançado acordo, que estava apenas dependente de formalização. A 30/10/2010, dois dias depois, celebram um contrato de trabalho a termo, a qual atribuem efeito retroativo ao dia um do mesmo mês. A 31/8/2011, o contrato a termo, celebrado para o exercício das funções de professor de educação física “*mediante retribuição e sob a supremacia da contraparte*”<sup>2</sup>, as mesmas que o contrato anteriormente celebrado, cessa por ocorrência do seu termo, denunciado pelo empregador.

Ao contrário da 1.º instância que considerou ação improcedente, absolvendo a ré de todos os pedidos, o TRP julgou a ação parcialmente procedente, revogando a decisão da 1.º instância. O tribunal considerou ilícita a cessação do primeiro contrato e, consequentemente, condenou a ré no pagamento das retribuições vencidas desde 13/3/2010 a 31/8/2010, data de início do contrato a termo resolutivo. Adicionalmente, o TRP considerou a celebração do contrato a termo na pendência de um contrato de trabalho a tempo indeterminado admissível, como resultado de uma de duas circunstâncias: a conversão do vínculo anteriormente celebrado num vínculo a termo ou a revogação tácita do mesmo. Por isso, as partes “*vincularam-se em termos*

---

<sup>1</sup> Ac. do STJ de 9/9/2015, Proc. 180/10.7TTVRL.PS1, relator Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>2</sup> ROUXINOL, Milena, “A propósito do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 9-9-2015: Contrato por tempo indeterminado/despedimento ilícito/contratação a termo – uma sequência com que consequências?”, AA. VV., in *Estudos Comemorativos dos 20 anos da FDUP*, Almedina, Coimbra, 2017, Vol. II, pp. 389 a 410.

*incompatíveis*”<sup>3</sup> com os pedidos formulados, dado o contrato que o empregador pretendeu cessar, vigora após o ato extintivo de despedimento ilícito.

Apreciada a questão em sede de recurso, o STJ confirmou a decisão do TRP, entendendo que: o despedimento ilícito produz efeitos retroativos, isto é, estabelece-se o vínculo contratual anterior, repondo-se os seus efeitos (“*como o despedimento não tivesse existido*”<sup>4</sup>); as partes ao celebrarem um contrato a termo resolutivo na vigência de um a tempo indeterminado, concorrem temporalmente dois vínculos, sendo o termo resolutivo do vínculo posteriormente celebrado, o único elemento diferenciador. Como consequência da sua incompatibilidade, o STJ decidiu pela prevalência do contrato a termo, concluindo que, por revogação, este último fez cessar o anterior<sup>5</sup>.

Em face do exposto, a nossa atenção desperta para este fenómeno, em relação ao seu enquadramento no ordenamento jurídico laboral, especificamente sobre a sua recetividade e admissibilidade. Em segundo, tendo em conta a descrição temporal dos factos, a decisão tomada pelo tribunal não surpreende, porém, na pendência de uma ação judicial, interroga-se como de uma tentativa de acordo, sucede na celebração de um vínculo contratual mais frágil do que o trabalhador detinha. Por último, surpreende-nos a ponderação valorativa dos argumentos utilizados pelo STJ, questionando o grau de consideração tomado, de acordo com o verdadeiro nível de intensidade dos fundamentos<sup>6</sup>.

Posto isto, estas questões representam o ponto de partida e inspiração da presente dissertação, sem prejuízo de novas serem suscitadas<sup>7</sup>.

## **2. A ESSÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO**

Apresentado o acórdão orientador deste estudo, cumpre-nos expor um enquadramento objetivo da essência do Direito do Trabalho, traçando um raciocínio lógico desde a sua génese, ou seja, a alma do Direito do Trabalho (sentido, ditames e

---

<sup>3</sup> ROUXINOL, Milena, “A propósito... *cit.*”, pp. 389 a 410.

<sup>4</sup> *Idem*, pp. 389 a 410.

<sup>5</sup> *Idem*, pp. 389 a 410.

<sup>6</sup> TRIUNFANTE, Armando, “Celebração de um contrato a termo na pendência de um contrato por tempo indeterminado (a propósito do Ac. do STJ n.º 180/10.7TTVRL.P. S1, de 9/9/2015)”, *Estudos do Instituto do Conhecimento AB*, AA. VV., CARVALHO, Catarina de Oliveira, Sousa, Carmo Sousa, COSTA, Ricardo, Desafios Laborais (coord.), n.º 7, Almedina, Coimbra, 2018, p. 103.

<sup>7</sup> No presente estudo, iremos utilizar a expressão: “transformação”, como forma de englobar ambos os casos de conversão do vínculo laboral e revogação tácita.

princípios), passando pela sua manifestação no ordenamento jurídico, até à integração do caso em apreço no sistema jurídico e, por fim, a sua discussão.

Começamos por acolher as linhas da história, onde encontramos a raiz da ordem jurídica laboral. Neste sentido, remetemos para os inícios da revolução industrial, marcada por um intenso fenómeno centrípeta e vivida por uma crescente classe operária. Como resultado da forte concentração nos centros urbanos em expansão verificou-se o seu congestionamento. Nesta sequência, os abusos e exigências, de teor desumano, exercidos pelas entidades patronais sobre os trabalhadores, nomeadamente em questões de condições de trabalho, acentuou a degradação da situação de vida do operariado. Logo, reunidas as condições suficientes, a sociedade oitocentista foi palco de conflito entre os trabalhadores e empregadores, criando-se as circunstâncias para o surgimento de uma crise social<sup>8</sup>.

Acompanhando esta reacção à “*insensibilidade social*”<sup>9</sup>, constatou-se a prova da insuficiência da regulação jurídica dos contratos civis, dos seus dogmas e princípios, designadamente o princípio de protecção do contraente débil. Este princípio surgiu com o intuito de intervir na disparidade das relações jurídicas contratuais. Dessa forma, por virtude do seu sentido protecionista, aquele verá a sua fé transposta para a lógica jurídica laboral. Não obstante a tentativa de evolução do direito contratual, como enunciado por JOSÉ JOÃO ABRANTES, os próprios mecanismos e institutos de Direito Privado, como a boa-fé e o abuso de direito, revelaram-se insuficientes no tratamento das situações de desigualdade contratual<sup>10</sup>.

Portanto, pela incapacidade em verdadeiramente tutelar a posição do trabalhador, foi o ponto de partida para que o juslaboralismo ganhasse “*foros de cidadania em relação ao Direito Civil, com cujos esquemas tal protecção não compadecia – nem compadece*”<sup>11</sup>.

Assim, surge a famosa “*questão social*”<sup>12</sup> do Direito Laboral. Como JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>13</sup> explica: “*é o produto da crítica humanística à insensibilidade*” do

---

<sup>8</sup> DRAY, Guilherme, *O Princípio da Protecção do Trabalhador*, Colecção Teses, Almedina, Coimbra, 2015, p. 202.

<sup>9</sup> ABRANTES, José João, *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2018, p. 82.

<sup>10</sup> ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 35.

<sup>11</sup> ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos...* cit., pp. 33 a 38 e *Estudos...* cit., pp. 52 e 53. No mesmo sentido, DRAY, Guilherme, *op. cit.* p. 39.

<sup>12</sup> ABRANTES, José João, *Estudos...* cit., pp. 82 e 104; e DRAY, Guilherme, *op. cit.* p. 202.

<sup>13</sup> ABRANTES, José João, “*A autonomia do Direito do Trabalho, a Constituição Laboral e o art. 4º do Código*”, AA. VV., MONTEIRO FERNANDES, António (coord.), *in Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 414.

Direito Civil. Nestes termos, a combinação de fatores *supra* identificados, culmina no nascimento do sentido e lógica protecionista do Direito Laboral, concretizando-se no “*princípio fundamental geral – a proteção do trabalhador*”<sup>14</sup>.

### **i) O trabalhador enquanto cidadão e sujeito juslaboral**

Como veremos, o “*princípio fundador do Direito do Trabalho*”<sup>15</sup> assume a responsabilidade de princípio axiológico, do qual decorrem as demais soluções normativas<sup>16</sup>.

O entendimento da sua implicação na ordem jurídica laboral é fundamental para perspetivar os contornos de atuação deste ramo do direito. Desta forma, recorreremos à citação de LEAL AMADO<sup>17</sup>, lembrando as palavras de *Henry Ford*: “*ao contratar um par de mãos, recebera também um ser humano ...*”. Por outras palavras, explicitando pelas palavras de PALMA RAMALHO<sup>18</sup> e JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>19</sup>, o trabalhador não perde a qualidade de pessoa humana e de cidadão no contexto em que presta trabalho, ou seja, a execução do contrato de trabalho não obsta à dissolução da identidade e personalidade do trabalhador enquanto ser humano, transformando-o numa máquina dotada do seu automatismo e “*obediência cega*”<sup>20</sup>.

Neste âmbito, reportando às diferentes valências do fenómeno do trabalho<sup>21</sup>, é de notar como este ocupa uma percentagem significativa da vida do trabalhador. Deste modo, pelo grau de envolvimento no dia-a-dia laboral, há um elevado e variado conjunto de expectativas e interesses que o trabalhador deseja ver realizados. Exemplificamos a expectativa de ser tratado com respeito e dignidade, prestar trabalho em condições dignas, que permitam ser um complemento ao âmbito da sua vida pessoal, concretizando-se como uma forma de realização, de desenvolvimento e estímulo da pessoa humana, mas, crucialmente, pelas necessidades de assegurar a sua sobrevivência.

---

<sup>14</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, 3ª Ed., Almedina, Coimbra, 2012, p. 55.

<sup>15</sup> DRAY, Guilherme, *op. cit.* p. 203.

<sup>16</sup> *Idem*, p. 13.

<sup>17</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Coimbra Editora, Coimbra, 2015, p. 183.

<sup>18</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, junho, 2003, pp. 157 e 158.

<sup>19</sup> ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos... cit.*, p.186.

<sup>20</sup> GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 271. Como o autor exemplifica, durante toda a execução do contrato o trabalhador é incapaz de desassociar-se da sua consciência e aspirações. Infelizmente e dificilmente, estes aspetos nem sempre estão devidamente salvaguardados.

<sup>21</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do... cit.*, pp. 17 e 18.

De facto, não podemos ignorar o valor do trabalho na vida do seu prestador, dado representar o meio de subsistência, afetando diretamente a situação de vida do trabalhador e indiretamente do seu agregado familiar. Nesta ótica, presume-se que será integral o grau de envolvimento do trabalhador na prestação do trabalho.

Assim sendo, recorrendo às palavras de JÚLIO GOMES, podemos afirmar que “*a prestação de trabalho é iminentemente pessoal*”<sup>22</sup>, encontrando assim, um primeiro argumento para sustentar a vulnerabilidade que circunda a posição do trabalhador e, por sua vez, a sua tutela.

Neste sentido, PALMA RAMALHO<sup>23</sup> esmiuçando um conjunto de fatores, reforça esta mesma ideia, assente na integral envolvimento da personalidade do trabalhador no vínculo laboral. Primeiramente, o fator de “*inseparabilidade da atividade laboral em relação à pessoa do trabalhador, que torna a prestação de trabalho um bem jurídico singular*”. Esta indivisão deve-se por a prestação de trabalho caracterizar-se de facto positivo, de sua naturalidade nas qualidades intrínsecas do trabalhador, nomeadamente as intelectuais e manuais, empregues na execução da prestação laboral.

Como segundo, a indeterminação da atividade laboral, ou seja, a responsabilidade residente na esfera do empregador em concretamente determinar o trabalho a ser prestado pelo trabalhador, indicando quais as efetivas tarefas e funções a desempenhar. De igual modo, por consequência da constante evolução e desenvolvimento das organizações, interessa que haja uma certa adaptabilidade nas funções do trabalhador. Nestes termos, ao longo da execução do contrato, poderá ocorrer uma nova determinação da prestação da atividade laboral, exigindo-se uma enorme disponibilidade, por vezes excessiva, do trabalhador<sup>24</sup>.

Como último, “*a componente organizacional do contrato de trabalho*”<sup>25</sup>, isto é, a integração do próprio trabalhador na estrutura organizacional implica o respeito e cumprimento de regras de conduta e identidade da mesma. Neste seguimento, pelo seu cumprimento, ao trabalhador poderá ser vedado o uso de determinadas peças de vestuário, ou, por exemplo, ficar adstrito de manifestar qualquer aspiração ideológica.

---

<sup>22</sup> GOMES, Júlio, *Direito do... cit.*, p. 86.

<sup>23</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coleção Teses, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 753 a 764 e *Estudos de ... cit.*, pp.158 a 163.

<sup>24</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Estudos de... cit.*, p. 159.

<sup>25</sup> *Idem*, pp. 159 e 160. Outros exemplos enunciados pela autora são as regras de vestuário e de relacionamento de colegas, todas elas integradas no exercício do poder de direção do empregador.

Deste modo, como PALMA RAMALHO<sup>26</sup> refere: “o elemento organizacional contribui para acentuar o envolvimento pessoal integral do trabalhador no contrato e, nessa medida, aumenta os perigos que do contrato podem advir para a sua personalidade ou para a sua vida privada.”

Neste sentido, conclui-se a intenção do princípio de proteção do trabalhador, em tutelar as preocupações emergentes da relação laboral, protagonizada pelo o trabalhador e empregador.

Ora, atendendo à valência técnico-jurídica do termo trabalhador<sup>27</sup>, podemos fundamentar a categoria de trabalhador subordinado<sup>28</sup> recorrendo a 2 critérios: um critério objetivo e um critério subjetivo. O primeiro define o trabalhador como prestador de uma atividade de carácter produtivo, recebendo uma remuneração como contrapartida do trabalho prestado. O segundo define o trabalhador pela sua posição de sujeição ao poder de direção da entidade empregadora. Nesta ótica, atendendo ao segundo critério, entende-se que a relação de subjetiva dependência em relação ao empregador, resulta na individualização de cada trabalhador. Por outras palavras, o critério subjetivo singulariza e especifica a relação laboral com a respetiva entidade empregadora, na qual, por meio do seu vínculo coloca o trabalhador à mercê das diferentes direções e disciplinas patronais<sup>29</sup>.

Assim, o Direito do Trabalho, através do seu princípio basilar, surge sob a bandeira de “proteger a parte contratual económica e socialmente mais débil”<sup>30</sup>, assumindo-se como uma realidade diferenciada, dotada dos seus próprios princípios, técnicas e instrumentos jurídicos, desenvolvidos com um puro intuito tutelar<sup>31</sup>. Nesse próprio sentido, JOSÉ JOÃO ABRANTES<sup>32</sup> reforça:

*“Existe, de facto, um manifesto desequilíbrio entre os poderes patronais e os do trabalhador, sendo precisamente o reconhecimento da inferioridade substancial da situação dos trabalhadores que está na base, não só do ordenamento legislativo actual, como ainda da relevância dada pela Constituição aos seus direitos.”*

Por esta ótica, do exercício dos poderes de direção combinados com envolvimento total da pessoa do trabalhador no contexto laboral, será potencial a limitação da esfera

---

<sup>26</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Estudos de... cit.*, p. 163.

<sup>27</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do... cit.*, p. 323 e ss. Do leque de aceções do termo trabalhador, a técnico-jurídica será a mais relevante para este estudo.

<sup>28</sup> Para o presente estudo, não desconsideramos as diferentes categorias de trabalhadores, no entanto, iremos debruçar-nos sobre o trabalhador subordinado, dado ser a categoria do trabalhador da decisão que inspira esta dissertação e que prontamente iremos analisar.

<sup>29</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do... cit.*, p.324 e 325.

<sup>30</sup> ABRANTES, José João, *A autonomia... cit.*, p. 411.

<sup>31</sup> *Idem*, p. 413. O autor exemplifica com a liberdade sindical, a negociação coletiva e a greve.

<sup>32</sup> ABRANTES, José João, *Estudos... cit.*, p. 54.

peçoal do trabalhador, na restrição dos seus direitos fundamentais enquanto cidadão, (por exemplo o direito ao livre desenvolvimento da personalidade), mas também dos seus direitos puramente laborais, pela inobservância e desrespeito das obrigações laborais impostas ao empregador, direta ou indiretamente, pelo princípio geral de proteção do trabalhador, de modo a assegurar a dignidade de quem labora<sup>33</sup>. Na verdade, pretende-se que o espaço laboral seja um espaço de cidadania, de livre atuação, com o fim de preservar a dignidade do trabalhador<sup>34</sup>.

Por isso, no atual contexto laboral, pela crescente atenção ao conceito de cidadania na empresa, assente na admissão da condição de pessoa e cidadão do trabalhador, observa-se a emergência de uma variedade de direitos: desde os direitos fundamentais “*especificamente laborais*” consagrados na CRP e dirigidos concretamente aos trabalhadores, como também os direitos fundamentais “*não especificamente laborais*”, inerentes à pessoa humana, os quais o trabalhador não se vê privado pela celebração contrato<sup>35</sup>.

## ii) A “*constitucionalização*”<sup>36</sup> do Direito Laboral

Em face do exposto, não surpreende o papel assumido pela CRP, dado representar enquanto patamar legislativo por excelência, o único responsável e capaz, num 1º momento, de tutelar os diferentes interesses e preocupações laborais. Como efeito do *supra* enunciado, o alcance do princípio geral de proteção do trabalho será o ponto de arranque do fenómeno de constitucionalização do direito do trabalho, no qual perfaz na atribuição de uma especial tutela aos trabalhadores e na elevação à dignidade constitucional dos seus princípios fundamentais<sup>37</sup>.

Nestes termos, a expressão “*Constituição Laboral*”<sup>38</sup>, prende-se com a atenção conferida pela CRP ao fenómeno laboral, concretizando-se como uma das mais extensas neste tema<sup>39</sup>.

Deste modo, a sua influência na ordem jurídica laboral revela-se indiretamente pela inspiração por parte dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana (por

---

<sup>33</sup> ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos... cit.*, pp. 44 a 48.

<sup>34</sup> DRAY, Guilherme, *op. cit.* p. 39.

<sup>35</sup> ABRANTES, José João, “*A autonomia... cit.*”, pp. 418 e 419.

<sup>36</sup> ABRANTES, José João, *Estudos... cit.*, p. 54.

<sup>37</sup> ABRANTES, José João, “*A autonomia... cit.*”, pp. 418 e 419.

<sup>38</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do... cit.*, p. 167.

<sup>39</sup> LOBO XAVIER, Bernardo, “*A Constituição portuguesa como fonte do direito do trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores*”, in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, p. 164.

exemplo o princípio da dignidade da pessoa humana), dado a impossibilidade do trabalhador desvincular-se da sua essência de cidadão de um Estado de Direito Democrático<sup>40</sup> e diretamente por contemplar o espírito, lógica, princípios e direitos fundamentais do Direito do Trabalho que, por sua vez, inspiram as fontes laborais e as devidas regras de ordenação, assumindo-se como fonte incontornável para o entendimento de todo o “*tecido juslaboral*”<sup>41</sup>.

Assim, ao leque de direitos dos trabalhadores contemplados na constituição, ser-lhes-á atribuído um elevado valor jurídico, pelo bem que pretendem acautelar. Neste lance, o valor constitucionalmente atribuído qualifica-se e fundamenta-se por meio de 3 aspetos.

O primeiro é retirado pela organização do texto fundamental, na medida em que é previsto um capítulo denominado por “*Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores*”<sup>42</sup>, enquadrado no primeiro nível de direitos fundamentais. Desta forma, a CRP atribuí e contempla um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores (53.º a 57.º da CRP), reservando um lugar central no palco da lei fundamental. Posição esta, reforçada na estrutura da CRP, ao contemplar no seu segundo nível de direitos a importância dos restantes direitos laborais, estreando o elenco dos DESC<sup>43</sup>.

Em segundo, o leque variado de direitos contemplados pela CRP nesta matéria. Exemplificamos, a nível das normas preceptivas: a liberdade de escolha de profissão (art. 47º/1); o direito à segurança no emprego (art. 53.º da CRP); o direito a constituir comissões de trabalhadores (art. 54.º da CRP); a liberdade sindical (art. 55.º da CRP) e, por último, o direito à greve e proibição de lock-out (art. 57.º da CRP)<sup>44</sup>. No que concerne a nível dos DESC, destacamos o art. 58.º da CRP referente ao direito ao trabalho, previsto como um direito fundamental para todos os cidadãos, no qual a sua concretização é de responsabilidade do Estado, através da adoção de medidas

---

<sup>40</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do... cit.*, p. 167 e ss. De igual modo, ABRANTES, José João, *Estudos... cit.*, pp. 54 a 56 e MENEZES CORDEIRO, António, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2018, pp. 241 a 243. Como Menezes Cordeiro a caracteriza: “*fonte qualificada*”.

<sup>41</sup> MENEZES CORDEIRO, António, *op. cit.* pp. 244 e 245. Importa salientar a distinção feita pelo autor, destacando a dimensão do texto constitucional no apelo à leitura para além da sua forma, de modo alcançar a sua dimensão material laboral, ou seja, o “*conjunto de normas e de princípios que estruturam e legitimam determinada ordem jurídica na área do trabalho subordinado.*”

<sup>42</sup> Cfr. PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do... cit.*, p. 170, 171 e ss. Ao utilizar-se a expressão: “*direitos dos trabalhadores*”, compreende-se que nem todos as categorias de trabalhadores aproveitam a totalidade dos direitos consagrados. No entanto, o facto da CRP não tutelar exclusivamente os trabalhadores subordinados, procura proteger as restantes categorias, demonstrando o esforço de proteger sempre quem está em condições de o ser.

<sup>43</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4º Ed. revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 703 e ss.

<sup>44</sup> MENEZES CORDEIRO, António, *op. cit.*, pp. 248 e 249.

legislativas equilibradas e adequadas, com o fim a efetivação deste direito<sup>45</sup> (por exemplo políticas de emprego ou capacitar trabalhadores para novos empregos), sob pena de ser invocada inconstitucionalidade por omissão<sup>46</sup>. Neste lance, cumpre igualmente realçar o art. 59.º da CRP, por contemplar uma enumeração esmiuçada de diversos direitos dos trabalhadores, inspirado pelo princípio da igualdade (art. 13.º CRP), da dignidade da pessoa humana (art. 1.º da CRP) e pela garantia de adequadas e dignas condições de trabalho e de subsistência<sup>47</sup>.

Como último motivo, os graus normativos<sup>48</sup> conferidos pela CRP a esta gama de direitos. Por força do art. 17.º da CRP é admitido a determinados direitos laborais constitucionalmente previstos a extensão do próprio regime dos DLG. Recorrendo à letra desta disposição normativa, identifica-se de imediato a aplicabilidade deste regime aos direitos “*enunciados no título II*”, estando integrados neste os arts. 53.º a 57.º. Nesta estirpe, dependendo de uma análise cuidada, é igualmente extensível, pelo o art. 17.º, o regime do DLG aos direitos fundamentais dotados de uma natureza análoga. Assim sendo, o art. 58.º, enquadrado nos DESC, beneficia da extensão do regime dos DLG, visto que o seu alcance, estrutura e conteúdo negativo, não admitem qualquer: “*obstáculo externo ao exercício de uma atividade laboral (...) a manutenção arbitrária do trabalhador na inatividade (...) ou a suspensão não justificada nos termos da lei (...) o direito a não ser privado do posto de trabalho alcançado*”<sup>49</sup>. Na mesma ótica, o art. 59º deve ser cuidadosamente escrutinado, por virtude da heterogeneidade das suas alíneas, de modo a identificar-se aquelas que possuem uma natureza análoga ao regime dos DLG. A título de exemplo enunciamos: o n.º 1 al. a), referente ao direito à justa remuneração, o que não surpreende, por representar o principal meio de subsistência<sup>50</sup> e o direito ao repouso, constante no n.º 1 al. d)<sup>51</sup>.

Neste âmbito, a admissibilidade da extensão do regime dos DLG concede aos direitos *supra* enunciados a prerrogativa de beneficiarem da força jurídica do art. 18.º da CRP, concretizado em 3 vertentes: i) na aplicação direta e imediata destas normas; ii) vinculação das entidades públicas, quer privadas; iii) na imposição, às leis que

---

<sup>45</sup> MIRANDA, Jorge e MEDREIROS, Rui, *Constituição da República Portuguesa, Introdução Geral – Preâmbulo Artigo 1.º a 79.º*, Tomo I, 2.º Ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 1138 a 1143.

<sup>46</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.* pp. 763 a 765.

<sup>47</sup> MIRANDA, Jorge e MEDREIROS, Rui, *op. cit.* pp. 1144 a 1168.

<sup>48</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Estudos de... cit.*, p. 166.

<sup>49</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.* p. 763 a 765.

<sup>50</sup> MIRANDA, Jorge e MEDREIROS, Rui, *op. cit.* pp. 1144 a 1150. Cfr. referência jurisprudencial enunciada pelos autores aos Ac. n.º 373/91; Ac. 498/03 e Ac. 620/07.

<sup>51</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.* p. 770.

restringem estes direitos, o dever de restringir apenas o necessário, salvaguardando os restantes direitos ou interesses constitucionalmente protegidos. Como também revestir de carácter geral e abstrato, não podendo deter efeito retractor, nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais<sup>52</sup>.

Por estas razões, como GUILHERME DRAY descreve, a CRP desempenha uma função limitadora a nível externo, na determinação da admissibilidade das modificações da lei laboral, materializada nas imposições compulsadas ao legislador e, a nível interno, irá indicar à própria legislação laboral as referências da “*intangibilidade de determinado núcleo essencial de direitos*”<sup>53</sup>. Desta forma, será a fonte basilar da ordem jurídica laboral, concretizando, limitando, inspirando e ordenando a produção legislativa, mas sobretudo a compreensão normativa laboral<sup>54</sup>.

### iii) O princípio de segurança no emprego

Enunciado o raciocínio transversal da ordem jurídica laboral, compete-nos afunilar o presente estudo e, por isso, estando no ac. em causa contratos de trabalho, nomeadamente a termo, há paragem obrigatória no princípio constitucional da segurança no emprego (art. 53.º da CRP).

Em primeira linha, a relevância desta garantia é a de espelhar indiretamente a lógica sistemática *supra* referida e diretamente o reconhecimento do valor essencial do trabalho na esfera pessoal do ser humano, como necessidade primária na obtenção do meio de sustento, de forma a permitir alcançar condições de vida dignas, quer do próprio da trabalhador, quer do seu agregado familiar<sup>55</sup>.

No entanto, só recorrendo às palavras de VITAL MOREIRA e GOMES CANOTILHO, poderá compreender-se o epicentro deste preceito, por representar “*uma expressão directa do direito ao trabalho (58º CRP), o qual, em certo sentido, consubstancia um aspecto do próprio direito à vida dos trabalhadores*”. Nesta ótica,

---

<sup>52</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do... cit.*, p. 170.

<sup>53</sup> DRAY, Guilherme, *op. cit.* p. 73.

<sup>54</sup> No sentido de reforço do catálogo de direitos inspirados na proteção do trabalhador, enunciamos os direitos de personalidade, conexos com a ideia da proteção da dignidade do trabalhador (art. 70.º do CC e no art. 15.º e ss. do CT). Como expõe JÚLIO GOMES, a sua aplicabilidade no contexto laboral deve-se por existir na mesma pessoa: um trabalhador e um cidadão. O facto do CT prever estes direitos demonstra “*uma certa constitucionalização da relação laboral*”. Neste sentido, o princípio geral da proteção do trabalhador será a “*ponte*” entre o regime dos direitos de personalidade do CC, o regime dos direitos fundamentais previstos na CRP e a realidade juslaboral. GOMES, Júlio, *Direito do...cit.*, p. 265 e DRAY, Guilherme, *op. cit.* pp. 179 e 361.

<sup>55</sup> ARCHER AZEVEDO, Vítor Hugo, “(In)Aponibilidade da condição resolutiva ao contrato de trabalho”, *Questões Laborais*, n.º 50, Coimbra Editora, Coimbra, 2017, pp. 164 e 165.

concretiza-se positivamente no “*direito a procurar e obter emprego*” e, negativamente, o direito a não ser privado de trabalhar<sup>56</sup>.

Ora, por virtude de se assumir como uma prioridade sistemática, representando o primeiro dos DLG dos trabalhadores<sup>57</sup>, isto é, por importar o teor do bem constitucionalmente tutelado e, nas palavras de JORGE LEITE, igualmente deter o “*valor sintomático quanto à observância e efectividade dos restantes*” direitos fundamentais dos trabalhadores<sup>58</sup>, enuncia para todo o ordenamento jurídico o paradigma da duração indeterminada dos contratos de trabalho.

Na verdade, como é sabido, quanto maior o grau de precariedade do seu vínculo laboral, maior a vulnerabilidade que caracteriza a posição do trabalhador. Por consequência, “*mais fragilizado se sente na defesa dos seus direitos.*”<sup>59</sup> Nestes termos, o preceito constitucional contempla a estabilidade como um valor, dada a sua implicação no aumento da qualidade de vida do trabalhador, nomeadamente por reduzir a posição de debilidade em face do empregador. Inversamente, a precariedade assume-se como um desvalor<sup>60</sup>. Neste seguimento, com o reconhecimento da precariedade que envolve a relação laboral, automaticamente reconhece-se a desigualdade das relações de trabalho subordinado, habitualmente tratando-se de relações de poder, nas quais a posição de primazia é ocupada pelo empregador<sup>61</sup>.

Deste modo, do ponto de vista prático, este princípio manifesta-se na lei fundamental com a proibição expressa dos despedimentos sem justa causa. Por outras palavras, vinculando entidades privadas e públicas, considera inadmissível despedimentos arbitrários, identificando-se o direito do trabalhador manter o seu posto de trabalho e a reintegração no mesmo<sup>62</sup>. Na estirpe de JORGE LEITE, da sua essência resulta que a “*perda do emprego é sempre causal*”, ou seja, exige-se uma “*causa juridicamente bastante*” que torne impossível a subsistência do vínculo laboral e, por sua vez, fundamente legitimamente o suplício “*do bem constitucionalmente protegido por aquele direito*”<sup>63</sup>.

---

<sup>56</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.* p. 707.

<sup>57</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, pp. 66 e 67.

<sup>58</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Serviços de acção social da U.C., Serviços de Textos, Coimbra, 2004, p. 82.

<sup>59</sup> *Ibidem*.

<sup>60</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, pp. 66 e 67.

<sup>61</sup> MIRANDA, Jorge e MEDREIROS, Rui, *op. cit.* p. 1050.

<sup>62</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.* p. 707.

<sup>63</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, p. 83.

No entanto, o sentido deste preceito não se esgota pelo expresso no texto fundamental, na verdade o ponto de destaque reside na sua dimensão e extensão, emergindo nos momentos de injustificadas situações de precariedade da relação laboral, como por exemplo, na compressão e restrição da autonomia privada<sup>64</sup>. Vejamos.

O próprio direito à manutenção ou à modificação das condições substanciais de trabalho constitui uma dimensão integrada no princípio da segurança no emprego. Nesta estirpe, retomamos as palavras de JORGE LEITE, exemplificando que a degradação das condições de trabalho, especificamente na alteração do trabalhador para categoria inferior e redução do valor da remuneração, ou a alteração arbitrária das condições essenciais, traduzem formas indiretas de promover a perda do emprego do trabalhador<sup>65</sup>. De igual modo, a garantia constitucional estende-se ao âmbito da organização interna do trabalho. Ora, o art. 53.º reconhece ao trabalhador o direito à estabilidade do emprego quer a nível funcional, no que concerne à definição do serviço, tarefas, funções a serem prestadas, não podendo, em regra, ser alvo de mudanças arbitrárias e infundadas no posto de trabalho; quer a nível espacial, estando o sentido de estabilidade e segurança diretamente relacionado com o local de trabalho, impondo-se requisitos e limitações ao exercício da prerrogativa de mobilidade geográfica<sup>66</sup>.

Outros exemplos, são as figuras da suspensão do contrato de trabalho, redução do período de tempo de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, dado consubstanciarem situações de redução e impedimento ao direito a prestar trabalho, impondo-se a exigência de verificação de causas e procedimentos proporcionais, objetivos e justificativos no recurso a estas figuras<sup>67</sup>.

Por último, “*a primazia na sistematização constitucional*” deste princípio concretiza-se no pressuposto e dever de o emprego ser temporalmente estável (vínculo indeterminado). Deste modo, os contratos de trabalho a termo apenas são admissíveis, desde que cumpridos os diferentes requisitos legalmente exigidos, ou seja, quando em causa razões objetivas que os justificam, não podendo, por regra, ser utilizados como justificação de satisfação das necessidades permanentes da empresa<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.* p. 711 e, no mesmo sentido, ARCHER AZEVEDO, Vítor Hugo, *op. cit.* p. 165.

<sup>65</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I, p. 83.

<sup>66</sup> Nesse sentido, o CT impõe o cumprimento dos quadros normativos do art. 120.º do CT, no caso *ius variandi* e dos arts. 194.º e 196.º do CT, no âmbito das situações de mobilidade geográfica.

<sup>67</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.* pp. 712 e 713. Como também, MIRANDA, Jorge e MEDREIROS, Rui, *op. cit.* pp. 1064 a 1066.

<sup>68</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. I p. 82 e GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.* p. 711.

Portanto, é intenção do Direito Laboral apresentar-se como um ramo protecionista, mas sobretudo orientado num sentido de proteção do trabalhador enquanto cidadão, responsável por prestar uma atividade numa condição de subordinação jurídica em face do empregador<sup>69</sup>. De facto, este ramo está atento à complexa realidade laboral, impedindo a assunção de uma “*condição servil*”<sup>70</sup> por parte do trabalhador em face dos interesses do empregador e da estrutura organizacional<sup>71</sup>. Por isso, o legislador adotou uma posição de proteger o trabalhador através do princípio geral de proteção do trabalhador. Nesse sentido, este princípio foi inspiração da ordem jurídica laboral, designadamente na fonte das fontes, culminando numa categorização heterogénea dos direitos dos trabalhadores<sup>72</sup>.

Deste leque variado, exalta-se o valor do art. 53.º da CRP, beneficiário de uma dimensão positiva em todos os momentos em que se manifesta. Nesse sentido, o legislador é incumbido de adotar uma perspetiva de otimização deste princípio, protegendo-o mediante a “*configuração de instrumentos legais destinados à sua realização*”. Como consequência do seu teor e valor, este princípio exige uma leitura aprofundada da própria letra da lei e da própria raiz normativa, não ignorando a sua integração na unidade do ordenamento jurídico, nomeadamente o constitucional, para assim o seu pleno alcance ser compreendido<sup>73</sup>.

### 3. O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

Historicamente, se o paradigma é o emprego permanente, o contrato a termo assume extrema relevância enquanto modalidade excecional e atípica de contrato de trabalho. No entanto, atendendo ao contexto empresarial e organizacional, nem sempre assim o é, ou seja, verifica-se o inverso, o recurso ao contrato a termo, juridicamente excecional, é a regra de contratação no quotidiano laboral<sup>74</sup>.

---

<sup>69</sup> DRAY, Guilherme, *op. cit.* p. 361.

<sup>70</sup> GOMES, Júlio, *Direito do...* *cit.*, pp. 266 a 268.

<sup>71</sup> ABRANTES, José João, *Estudos...* *cit.*, pp. 54 a 56.

<sup>72</sup> GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *op. cit.* p. 705.

<sup>73</sup> MIRANDA, Jorge e MEDREIROS, Rui, *ob. cit.* pp. 1049 e 1050.

<sup>74</sup> LEITE, Jorge, “Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário”, *Questões Laborais*, n.º 27, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, p. 8. De igual modo, LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 64. Neste sentido, como indicam as estatísticas do *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016, Atualização - 2018*, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social Gabinete de Estratégia e Planeamento, p. 5 a 8, disponível em <http://www.gep.msess.gov.pt/estudos/index.html>

Como relembra JÚLIO GOMES, na década de 70, de braço dado com o início da *crise* do Direito do Trabalho, observa-se a expansão do contrato de trabalho a termo, apresentando-se como uma alternativa ao emprego estável e despindo o rótulo de “*fenómeno específico e pontual*”<sup>75</sup>.

Por diversos Estados Membros, esta modalidade de contratação precária foi utilizada para satisfação das necessidades temporárias de mão-de-obra, relacionadas com a sazonalidade de determinadas atividades económicas, mas também como um mecanismo de criação de postos de trabalho<sup>76</sup>, integrado nas linhas das políticas de promoção de emprego. Neste âmbito, acolhendo as palavras do autor, o contrato a termo manifestou-se como: “*mecanismo de inserção no mercado de trabalho, processo de seleção de trabalhadores e modo de emprego sucedâneo do emprego estável*”<sup>77</sup>.

Nesta ótica, assumindo-se como um instrumento de flexibilização de gestão organizacional, não surpreende a atração das entidades patronais por este tipo de contratação, dado a intenção de aumentar a competitividade “*dos empregadores, das empresas e da economia em geral*”<sup>78</sup>. Por outras palavras, o fator atrativo reside na capacidade de acompanhar a volatilidade do mundo laboral, dos ciclos económicos, oscilações e alterações das políticas de gestão das empresas, como também o constante crescimento e dinamismo do mercado de trabalho<sup>79</sup>.

Então, recorrendo às palavras de MARIA JOÃO MACHADO<sup>80</sup>, identificamos como fatores de potencialização da contratação a termo:

“(…) a elasticidade de substituição entre os trabalhadores com diferentes tipos de contratos (...) as diferenças, entre os contratados a termo e sem termo, nos custos de contratação, salariais e de resolução dos contratos, volatilidade da procura de trabalho ao longo do ciclo económico e a taxa de crescimento da atividade económica.”

---

<sup>75</sup> GOMES, Júlio, “O Contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?”, AA. VV., MARTINEZ, Pedro Romano (coord.), in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003, p. 37.

<sup>76</sup> GOMES, Júlio, “O Contrato... *cit.*, pp. 37 e 38, como também LEAL AMADO, João, “Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?”, *Questões Laborais*, n.º 31, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, pp. 117 a 119 e *Contrato... cit.*, pp. 70 a 75. Exaltamos o exemplo do art. 140º n.º 4 do CT.

<sup>77</sup> GOMES, Júlio, “O Contrato... *cit.*, pp. 37 e 38.

<sup>78</sup> CORREIA, António Damasceno, “Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial”, *Questões Laborais*, n.º 33, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pp. 61 e 62. Neste sentido, GOMES, Júlio, *Direito do... cit.*, p. 583 e nota de rodapé 1493. Sobre o argumento do contrato a termo, enquanto instrumento de flexibilização, ser capaz de aumentar os níveis de produtividade, JÚLIO GOMES alude existir doutrina que caracteriza o argumento de ilusório.

<sup>79</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 64.

<sup>80</sup> MACHADO, Maria João, *O Contrato de trabalho a termo*, Imoedições, Porto, 2014, p. 176.

Assim, conclui-se que parte da *paixão* por esta modalidade contratual, é consequência da rigidez do regime cessação de contrato de trabalho, sendo aproveitada como um escape aos vínculos contratuais indeterminados<sup>81</sup>.

Por isso, LEAL AMADO<sup>82</sup> refere, é “*um sonho para os empregadores*”, por virtude da sua flexibilidade e “*um pesadelo para os trabalhadores*”, por configurar o sinónimo de precariedade, dado a incerteza que define e afeta quer a duração, quer a subsistência da relação laboral, traduzindo-se num fatro de instabilidade económica, mas acima de tudo psicológica para os trabalhadores<sup>83</sup>.

Todavia, a essência e visão da contratação a termo e, por sua vez, o seu regime, não poderão ser absorvidos pela “*pressão economicista*”<sup>84</sup> a que o Direito Laboral tem estado sujeito nos últimos tempos. De facto, a tarefa é árdua, em face das considerações de índole económica que ameaçam os princípios estruturantes deste ramo<sup>85</sup>. Esta realidade exige ao jurista, o dever de atender a uma visão juridicamente equilibrada e sintonizada, recorrendo, por exemplo, a princípios de adequação social e proporcionalidade, de forma a integrar e solucionar os conflitos de interesses antagónicos, emergentes das complexas relações laborais<sup>86</sup>.

### **3.1 O sentido do regime jurídico do contrato de trabalho a termo:**

Não obstante a evolução em “*zigzague*”<sup>87</sup> e estando sujeito a críticas doutrinárias como entendimentos divergentes, note-se que o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, desde o seu aparecimento no ordenamento jurídico nacional, adota uma lógica, de fundamento constitucional<sup>88</sup>. Este teor integrado e projetado pelos princípios constitucionais, atribui à contratação a termo um título excecional pressuposto pela garantia de constitucionalidade de segurança no emprego<sup>89</sup>. Logo, este princípio inspirador é responsável por configurar o regime jurídico do contrato a termo, estabelecendo os limites sistemáticos da sua utilização e admissibilidade. Por isso,

---

<sup>81</sup> ALMEIDA, João Soares, “Reflexões sobre os novos caminhos da contratação a termo (as portarias 106/2013 e 204-A/2013)”, *Questões Laborais*, n.º 43, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, pp. 312.

<sup>82</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 66.

<sup>83</sup> GOMES, Júlio, “O Contrato... *cit.*”, p. 39

<sup>84</sup> LEAL AMADO, João, “Renovação de... *cit.*”, pp. 117 e 118.

<sup>85</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços de acção social da U.C., Serviços de Textos, Coimbra, 2004, pág. 70 e LEAL AMADO, João, “Renovação de... *cit.*”, pp. 117 e 118.

<sup>86</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.*, p. 182.

<sup>87</sup> GOMES, Júlio, “O Contrato... *cit.*”, p. 35.

<sup>88</sup> Cfr. MACHADO, Maria João, *op. cit.* pp. 182 a 185.

<sup>89</sup> VICENTE, Joana Nunes, “O fenómeno da Sucessão de Contratos (a termo) – breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto”, *Questões Laborais*, n.º 33, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 7; e LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, p. 76.

como veremos, imprime o sentido de impedir que o vínculo laboral seja, para sempre, determinado<sup>90</sup>.

### **i) Admissibilidade da contratação a termo:**

A sua excecionalidade é a condição da sua admissibilidade, sendo contemplado numa previsão especial normativa, definida por um conjunto de exigências legais que admitem a contratação a termo, não colidindo com o art. 53.º da CRP<sup>91</sup>.

Nesta ótica, em primeiro plano, nos termos do n.º 1 do art. 140.º do CT, subtraímos os dois requisitos materiais de carácter imperativo, ou seja, através de uma “*relação umbilical*”<sup>92</sup> entre as exigências substanciais e o contrato a termo, só é admissível o recurso a este tipo de contratação, com o fim de “*satisfação de necessidades temporárias da empresa*” e “*pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade*” (requisitos cumulativos)<sup>93</sup>. Neste caso, é exigido o recurso a um motivo justificativo, que preencha a indeterminação do primeiro conceito. Deste modo, a “*cláusula geral de justificação objectiva da contratação a termo*”<sup>94</sup> nos termos do n.º 2, exemplifica o que considera “*necessidades temporárias da empresa*”, indicando quais motivos comuns que justificam a contratação a termo<sup>95</sup>.

Além das situações *supra* mencionadas, a título excepcional e apenas no âmbito enunciado, nos termos do art.º 140.º n.º 4 al. a) e b), o CT contempla 2 hipóteses de celebração de contrato de trabalho a termo certo, para satisfação de necessidades permanentes. Neste sentido, evidencia-se uma perspectiva vencida pela lógica e pressão económica, admitindo-se o contrato a termo como “*instrumento de dinamização do*

---

<sup>90</sup> Igualmente, o sentido deste é reforçado pela Diretiva 1999/70/CE, do Conselho de 28 junho de 1999, referente ao acordo-quadro alusivo aos contratos a termo. Pese, embora a infelicidade e “*generosidade*” do mesmo, o acordo recai sobre a preocupação na utilização da contratação a termo, como o combate ao recurso abusivo da contratação a termo, nomeadamente através do recurso à sucessão de contratos precários (“*espiral de contratação a termo*”). LEITE, Jorge, “Contrato... *cit.*, p. 19 e ss., como também, GOMES, Júlio, *Direito do... cit.*, pp. 582 e 585 a 589.

<sup>91</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, p. 76. No mesmo sentido, LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 68 e ss. e MACHADO, Susana Sousa, *Contrato de trabalho a termo – a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (In)compatibilidades*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pp. 146 e 147.

<sup>92</sup> ARCHER AZEVEDO, *op. cit.* p. 166.

<sup>93</sup> CORREIA, António Damasceno, *op. cit.* p. 70 e MACHADO, Maria João, *op. cit.* p. 22. Sobre a os requisitos substanciais representarem conceitos indeterminados, a autora refere a importância do juízo responsável pelo preenchimento de ambos, ser controlado, equilibrado e atual.

<sup>94</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* p. 218.

<sup>95</sup> MACHADO, Susana Sousa, *op. cit.* pp. 192 e 193.

*investimento empresarial (al. a)) e como uma medida de fomento do emprego (al. b))*”<sup>96</sup>.

O cuidado do legislador, no âmbito do preenchimento dos requisitos matérias, aprofunda-se perante o contrato a termo incerto. Ao contrário do elenco exemplificativo dos motivos justificativos do contrato a termo certo, relativamente àquele, o legislador elenca taxativamente, pelo disposto no n.º 3 do artigo 140.º do CT, as situações nas quais o é admissível<sup>97</sup>. Esta particularidade justifica-se pelo aumento da instabilidade do vínculo laboral, derivado do desconhecimento do exato momento da ocorrência do termo do contrato<sup>98</sup>. Igualmente reforçando esta ideia, como JÚLIO GOMES destaca, não é seguro afirmar que a ocorrência do termo dependa absolutamente de circunstâncias objetivas, questionando a suscetibilidade de em certa medida depender da vontade do empregador<sup>99</sup>.

Paralelamente aquando da celebração de contrato a termo, como forma de preservar a sua legitimidade, por razões de segurança jurídica e de tutelar a posição do trabalhador, nos termos do art. 141.º do CT, o legislador impõe a observância de forma escrita e de um “*clausulado obrigatório*”<sup>100</sup>. De facto, acolhendo as palavras de JORGE LEITE, o requisito de forma é exigível pela necessidade de exteriorização de

*“(…) declarações ou manifestações de vontade dos contraentes. (...) Como já vem sendo tradicional, a lei sujeita à forma escrita a celebração do contrato de trabalho a prazo certo ou incerto (...) forma que haverá de qualificar-se como substancial (...) já que a observância da norma correspondente é condição de validade da cláusula de termo resolutivo.”*<sup>101</sup>

Acresce ainda a exigência de uma descrição clara, concreta e circunstanciada do motivo que justifica o recurso à contratação a termo (art. 141.º n.º 3 do CT), de forma a controlar a existência, veracidade e suficiência do motivo, como também o nexos de causalidade com o contrato celebrado<sup>102</sup>.

---

<sup>96</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 70 e 71. Os fundamentos normativos da sua admissibilidade são: aquando de lançamento de nova atividade duração incerta, início de laboração de empresa ou estabelecimento integrado numa empresa com menos de 750 trabalhadores (al. a)) e em caso de trabalhador à procura de 1º emprego, situação de desemprego de longa duração ou outra situação prevista em legislação especial, no âmbito do quadro das políticas de emprego (al. b)).

<sup>97</sup> MACHADO, Susana Sousa, *op. cit.* pp. 194.

<sup>98</sup> LEITE, Jorge, “Contrato... cit.”, p. 17 e LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 83 e 84.

<sup>99</sup> GOMES, Júlio, “O Contrato... cit.”, p. 73.

<sup>100</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* p. 256 e LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, p. 76.

<sup>101</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, pp. 73 e 74. Nesta lógica, MACHADO, Maria João, *op. cit.* pp. 260 e 261; e CORREIA, António Damasceno, *op. cit.* pp. 66 a 68.

<sup>102</sup> GOMES, Júlio, “O Contrato... cit.” p. 65. Em igual sentido, CORREIA, António Damasceno, *ob. cit.* p. 66 e VICENTE, Joana Nunes, “A falsidade do motivo justificativo no contrato a termo de interinidade”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, n.º 82, CEJ, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, pp. 173 e 174.

Neste âmbito, remetemos para os termos do art. 147.º n.º 1 al. a), b) e c) do CT<sup>103</sup>, o qual contém a consequência *tipo*, perante o incumprimento dos requisitos legalmente exigidos. Portanto, em casos de omissão de certos requisitos legais, a consequência será a nulidade da estipulação a termo, considerando-se sem termo o contrato de trabalho<sup>104</sup>.

Assim, por regra, a hesitação do legislador em relação aos vínculos precários é espelhada através da triangulação, dos arts. 140.º; 141.º e 147.º do CT, constituindo um “núcleo duro do regime jurídico da contratação a termo”<sup>105</sup>.

## ii) Duração do contrato a termo:

No que concerne à esperança de vida do contrato a termo, embora à primeira vista seja preferível estar vinculado a termo, invés de desempregado, o legislador não pretende que os vínculos a termo se eternizem<sup>106</sup>. Deste modo, apenas será admitido a celebração do contrato “*pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade*” (art. 140.º n.º 1 do CT). Nestes termos, por virtude deste requisito substancial é determinada a circunferência da temporalidade desta modalidade contratual. Por outras palavras, o contrato tanto poderá ter uma duração coincidente ou inferior ao período necessário para satisfação da necessidade temporária da empresa, não sendo admissível, como LEAL AMADO refere, a celebração do mesmo “*por um período que exceda a duração previsível da necessidade temporária da empresa*”, sob pena de considerar-se o contrato de trabalho sem termo, por força do art. 147.º n.º 1 al. b) do CT<sup>107</sup>.

Neste seguimento, o legislador restringe o constante recurso à contratação a termo, estabelecendo duas diretrizes: limites máximos e mínimos de duração do contrato e número máximo de renovações. Referimo-nos aos n.º 1, 4 e 5 do art. 148.º do

---

<sup>103</sup> Como exemplos: a falta de indicação do termo ou redução a escrito (al. c); celebração do contrato fora dos casos previstos (al. b), entre outros.

<sup>104</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* pp. 256 a 258.

<sup>105</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 73. Como o autor indica, este “núcleo duro” é exemplo claro da projeção restritiva do art. 53.º da CRP no regime jurídico do contrato a termo.

<sup>106</sup> *Idem*, p. 71. Como o autor refere, a legitimidade e valor deste argumento existe, enquanto o vínculo a termo vigorar, esgotando-se o seu sentido com a verificação do termo do contrato.

<sup>107</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, pp. 75 e 84. Exemplifica-se os casos nos quais o trabalhador fora contratado para substituição de um outro trabalhador, mantendo-se ao serviço após regresso do trabalhador ausente.

CT, que, dado a sua imperatividade, não podem ser afastados por IRCT (art. 139.º do CT), sendo a sua natureza distinta das restantes normas deste regime jurídico<sup>108</sup>.

No caso do contrato a termo certo, o legislador impõe o n.º máximo de 3 renovações (art. 148.º n.º 1 do CT) e a duração do vínculo não pode, por regra, ser superior a 3 anos (art. 148.º n.º 1 al. c) do CT) e inferior a 6 meses (art. 148.º n.º 2 do CT *a contrario sensu*). Todavia, admitem-se 3 exceções: nos casos de pessoa à procura de primeiro emprego, a duração não pode exceder os 18 meses (al. a) do n.º 1), nos casos previstos no n.º 4 do art. 140.º do CT o limite máximo é 2 anos (al. b) do n.º 1) e no âmbito das alíneas a) a g) do n.º 2 do art. 140.º do CT, o contrato poderá ser celebrado por período inferior a 6 meses, “*não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar*”, sob pena de considerar-se o contrato celebrado pelo prazo de 6 meses (n.º 2 do 148.º do CT)<sup>109</sup>.

Sobre a renovação do contrato a termo, nos termos do art. 149.º do CT e de acordo com este enquadramento, importa destacar que na falta de declaração da vontade das partes que determine a não renovação (n.º 2), prevê-se a regra de renovação automática do contrato. Porém, importa destacar a exigência do n.º 3 do art. 149.º do CT, remetendo para o cumprimento do leque de requisitos matérias e formais do regime jurídico em causa, a fim de considerar-se admissível a renovação do contrato<sup>110</sup>.

Num sentido diverso, nos termos do art. 148.º n.º 4 do CT, o contrato a termo incerto tem a duração máxima 6 anos, não sendo passível de ser renovado, o que será aceitável. Sem este limite, a incerteza da verificação do termo seria suscetível de criar uma situação precária extrema, ou seja, imprevisivelmente curta ou permanente. Nestes termos, a conversão do contrato a termo incerto em contrato sem termo opera quando: o limite de duração de 6 anos é excedido (art.147.º n.º 2 al. b) e art. 148.º n.º 4 do CT); o trabalhador permaneça em atividade após data da caducidade do vínculo indicada na comunicação do empregador, ou tendo decorridos 15 dias após ocorrência do termo na ausência de comunicação (art. 147.º n.º 2 al. c) e 345º n.º 1 do CT)<sup>111</sup>.

Portanto, embora seja dada luz verde ao contrato a termo, as regras temporais, quanto à sua duração e renovação, demonstram a intenção de evitar o recurso perpétuo a vínculos precários, como também impedir situações de contratação a termo abusiva. Nestes termos, a ordem jurídica laboral cria expedientes como o art. 148.º n.º 5 do CT e

---

<sup>108</sup> CORREIA, António Damasceno, *op. cit.* pp. 90 e 91.

<sup>109</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, pp. 75 a 78.

<sup>110</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* p. 274.

<sup>111</sup> *Idem*, pp. 276 a 278.

adota como consequência da violação dos limites de duração e de renovação, a conversão do contrato a termo em contrato sem termo, pelo disposto no art. 147.º n.º 2 al. a), b) e c) do CT<sup>112</sup>.

### **iii) Cessaçãõ do contrato a termo:**

Outro exemplo é a questão da cessação do contrato de trabalho a termo, nomeadamente no caso da sua caducidade. Como compreendido pela leitura conjunta dos arts. 149.º; 344.º e 345.º do CT, esta modalidade de cessação do vínculo laboral não opera automaticamente, isto é, verificando-se a ocorrência do termo do contrato, este renova-se ou converte-se em contrato sem termo se ultrapassados os limites de duração e renovação.

Por isso, querendo o empregador fazer cessar o vínculo, cumpre-lhe, por escrito e respeitando uma antecedência mínima de 15 dias, nos casos de contrato de trabalho a termo certo e de 7, 30 ou 60 dias, quando em causa vínculos a termo incerto, comunicar ao trabalhador a sua vontade. De igual sentido, por virtude da intenção de cessação do vínculo, ficando o trabalhador sujeito a uma situação de desemprego, implicada na frustração das expectativas de manutenção e renovação do seu vínculo laboral, relevante por ser o seu meio de subsistência, o legislador atribui o direito de o trabalhador ser compensado, por força do disposto nos arts. 344.º n.º 2 e 345.º n.º 3 e 4 do CT<sup>113</sup>.

### **iv) Ónus da prova:**

Por disposto no art. 140.º n.º 5 do CT, o legislador designa como competência do empregador a prova dos factos que justificam a celebração do contrato de trabalho a termo, devendo indicar os fundamentos da celebração do contrato a termo<sup>114</sup>. De facto, não surpreende dado a configuração da contratação a termo, isto é, pela excecionalidade do seu regime e por força do art. 53.º da CRP, é compreensível que a prova da autenticidade e veracidade do motivo justificativo recaia sobre quem este regime aproveita, isto é, o empregador<sup>115</sup>.

---

<sup>112</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* pp. 276 a 278. De igual modo, sob pena de conversão, inclui-se em termos de renovação, que o leque de requisitos formais e matérias estejam novamente verificados.

<sup>113</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, pp. 79 a 81 e 85 a 86.

<sup>114</sup> *Idem*, p. 69.

<sup>115</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* pp. 254 e 255.

**v) Princípio da comunicação pela admissão a termo e a “*Preferência na passagem ao quadro permanente*”<sup>116</sup>:**

Recorrendo à utilização do contrato a prazo, o CT obriga o empregador a cumprir dois aspetos nos termos dos arts. 144.º e 145.º do CT.

Em primeiro, por razões de segurança laboral, comunicar a celebração do contrato a termo a um leque variado de entidades (art. 140.º), por exemplo nos termos do n.º 1 à comissão de trabalhadores e do n.º 2 à entidade inspetiva responsável pela área laboral (ACT)<sup>117</sup>.

Por fim, nos termos do art. 145.º, é reconhecido ao trabalhador contratado a termo ou até 30 dias após cessação do vínculo, a preferência na sua admissão a tempo indeterminado, desde que a entidade empregadora proceda a processo de recrutamento externo e o seja “*para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado*”<sup>118</sup>.

**vi) Sucessão de contratos:**

Por último, como justificação da *hostilidade* com que a ordem laboral regula o contrato a termo, enumera-se um outro limite temporal, responsável por restringir a duração do contrato a termo, independentemente do preenchimento da sua admissibilidade substancial. Referimo-nos ao fenómeno de sucessão de contratos.

Pelo excessivo recurso à contratação a termo por parte do tecido empresarial português, a regulação deste fenómeno interveio como meio de repressão e controlo, contra as investidas dos empregadores em aproveitar abusivamente a contratação a termo, evitando a rigidez do regime jurídico laboral, nomeadamente a consequência de conversão do contrato a termo num vínculo indeterminado<sup>119</sup>.

Na prática, cria-se “*um quadro de precariedade*”<sup>120</sup>, alcançado pela seguinte estratégia. Com o fim a evitar o mecanismo de renovação automática, celebram-se sucessivos contratos precários, em certos casos aparentemente autónomos, contemplando motivos e fundamentos aparentemente válidos, entre o mesmo trabalhador e entidade empregadora (podendo até ser a mesma empresa ou ser

---

<sup>116</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, p. 77.

<sup>117</sup> CORREIA, António Damasceno, *op. cit.* pág. 90.

<sup>118</sup> LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II p. 77.

<sup>119</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* pág. 284 e 285 e VICENTE, Joana Nunes, “O fenómeno... *cit.*”, p. 9.

<sup>120</sup> VICENTE, Joana Nunes, “O fenómeno... *cit.*”, p. 9.

contratado alternadamente por empresas do mesmo grupo)<sup>121</sup>. Como resultado, cria-se uma cadeia de vínculos precários sucessivos com o mesmo trabalhador. Desta forma, como suscitado por JÚLIO GOMES, a maior preocupação perante este fenómeno, reside na “*permanência dos trabalhadores, na situação de contrato a termo*”, integrados numa “*genuína espiral de contratação a termo*”<sup>122</sup>.

Com efeito, a ocorrência deste fenómeno expressa que a celebração deste tipo de contratos, prende-se, em última instância, com a satisfação de necessidades empresarias permanentes invés de temporárias. Assim, podemos concluir o seguinte: a presente modalidade não é utilizada para os fins para que é admitida e sucede-se uma falta de controlo sobre a admissibilidade e validade dos vínculos a termo<sup>123</sup>.

Neste âmbito, como forma de combater “*a conotação fraudulenta que a sucessão de contratos evidencia*”<sup>124</sup>, o CT responde com dois preceitos normativos: os arts. 143.º e 148.º n.º 5 do CT<sup>125</sup>.

Ora, ambas disposições devem ser articuladas entre si, concluindo-se que o próprio legislador enunciou um “*alargamento da proibição de contratos sucessivos*”<sup>126</sup>. Enquanto o art. 148.º n.º 5 do CT recai sobre os casos de sucessões contratuais (lícitas) sem interrupções, especificamente as ressalvadas nos termos do n.º 2 do art. 143.º, o problema “*da sucessão de contratos celebrados com hiatos temporais*”, é resolvido pelo art. 143.º do CT<sup>127</sup>. Portanto, ambas disposições representam a articulação de duas exigências normativas, comprimindo o fenómeno de sucessão de contratos. Indiretamente, impõem a definição de limites máximos de duração do contrato de trabalho a termo e número máximo de renovações, enquanto diretamente a proibição de utilização sucessiva de diferentes modalidades contratuais precárias. Logo, obstam a

---

<sup>121</sup> GOMES, Júlio, *Direito do ... cit.*, p. 582 e VICENTE, Joana Nunes, “O fenómeno... *cit.*”, pp. 7 a 9.

<sup>122</sup> GOMES, Júlio, *Direito do... cit.*, p. 582 e “O Contrato... *cit.*”, pp. 38 e 39.

<sup>123</sup> VICENTE, Joana Nunes, “O fenómeno... *cit.*”, pp. 8 a 10. Sobre esta questão, JORGE LEITE, *in* “*Contrato... cit.*”, p. 24, realça a distinção feita pela doutrina e jurisprudência entre as sucessivas renovações de um contrato a termo e a figura da sucessão de contratos em “*sentido restrito*”. No primeiro caso, trata-se de uma unidade de vínculos jurídicos, desde o início ao termo da renovação e, no segundo, a pluralidade de contrato precários, representando cada um deles um vínculo autónomo.

<sup>124</sup> VICENTE, Joana Nunes, “O fenómeno... *cit.*”, p. 9. A Autora remetendo para as palavras de Júlio Gomes, *in* “O Contrato...*cit.*”, p. 80, destaca a “*sucessão subjectiva*”, isto é, a sucessão de vínculos autónomos com o mesmo trabalhador, como forma mais frequente de prática fraudulenta deste fenómeno.

<sup>125</sup> MACHADO, Susana Sousa, *op. cit.* pp. 288. Como a autora exemplifica pela proibição extensível as empresas em relação de domínio ou detenham estruturas organizativas comuns, é “*clara a atitude de evitar a fraude à lei*”.

<sup>126</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* p. 274 e VICENTE, Joana Nunes, “O fenómeno... *cit.*”, p. 20. Neste sentido de reforço da tutela, Joana Nunes Vicente conclui que a matéria de sucessão de contratos, no caso do mesmo trabalhador, encontra-se duplamente tutelada no CT, através do art. 143.º do CT e 148.º n.º 5 do CT.

<sup>127</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* p. 274 e VICENTE, Joana Nunes, “O fenómeno... *cit.*”, p. 23 e ss.

atuação abusiva das entidades patronais nas diversas tentativas em contornar a consequência legal de conversão do contrato, aproveitando a conveniência da determinação dos vínculos precários.

Por fim, o legislador, em face do incumprimento destas disposições, retoma a consequência do “núcleo”<sup>128</sup> normativo *supra* referenciado, designadamente a conversão do contrato a termo em contrato sem termo, por força do art. 147.º n.º 1 al. d) e n.º 2 al. b) do CT.

Assim, o CT procura consolidar um regime normativo devidamente articulado entre si, de forma a combater a “utilização de engenharias” capazes de esvaziar o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, combatendo a atuação abusiva das entidades empregadores, que em muitos casos tem como fim aproveitar a “*espiral da contratação precária*”<sup>129</sup>.

#### **4. A ADMISSIBILIDADE DA TRANSFORMAÇÃO DE UM CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO INDETERMINADO EM CONTRATO A TERMO RESOLUTIVO?**

Retomando a linha do ac. *supra* descrito<sup>130</sup>, iniciamos a sua abordagem tomando como ponto de partida a Lei 18/2001, de 3 de julho. Curiosamente, a questão em apreço seria facilmente solucionada, recorrendo ao art. 41.º-A n.º 3 da referida lei, que expressamente proibia a contratação a termo de trabalhadores anteriormente adquiridos na qualidade de permanentes.

Como JÚLIO GOMES<sup>131</sup> indicou, embora a sua vaguidade terminológica suscitasse diferentes questões e inquietações na sua aplicação, o art. 41º-A da Lei 18/2001, era essencial, pois, como a doutrina indicava, e bem, era um mecanismo claro de combate a situações fraudulentas, especificamente em matéria de sucessão de contratos. Na prática, o n.º 3 do preceito era a declaração normativa que impossibilitava

---

<sup>128</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 73.

<sup>129</sup> VICENTE, Joana Nunes, “O fenómeno... *cit.*”, p. 30. Não obstante as críticas, não podemos desconsiderar a intenção do próprio regime em acompanhar a criatividade fraudulenta das entidades empregadoras e a finalidade em beneficiar das vantagens que a contratação precária representa para a empresa. Desta forma, são previstas disposições capazes de tutelar casos, nos quais se recorre a outras modalidades precárias, para sua utilização intervalada, ou até mesmo a celebração de contratos por parte de entidades empregadores aparentemente independentes entre si, mas que na verdade por relações de domínio ou de grupo, são a mesma.

<sup>130</sup> Ac. do STJ, de 9-9-2015, Proc. 180/10.7TTVRL.PS1, relator Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>131</sup> GOMES, Júlio, “O Contrato... *cit.*”, p. 90 a 92.

a contratação de trabalhadores a termo, após já o terem sido adquiridos a tempo indeterminado<sup>132</sup>.

Anteriormente à introdução da norma que tornava nulo este fenómeno, a jurisprudência admitia, em caso de acordo entre as partes, esta possibilidade, desde que igualmente cumpridos os requisitos da contratação a termo. Neste sentido, com o desaparecimento daquele diploma, o autor previa o regresso à posição jurisprudencial adotada, considerando “*uma traição ao espírito da Directiva*”, na medida de potencialização “*da contratação a termo em cadeia*”<sup>133</sup>.

Em face do retrocesso deste preceito, como o autor refere, será controverso se tal proibição resulta das regras gerais do regime do contrato a termo, sendo a questão enquadrável, com mais facilidade, na problemática da estabilidade no emprego<sup>134</sup>.

Assim, o regresso à posição anteriormente tomada tem orientado as decisões da jurisprudência nacional, assente na possibilidade de, por acordo revogatório, um contrato a tempo indeterminado transformar-se num contrato a termo. Todavia *in casu*, a particularidade reside no entendimento da jurisprudência em extrair a intenção de as partes ao celebrarem um novo contrato, expressarem a vontade de fazer cessar o anterior. Então, independentemente de em causa existir um vínculo indeterminado, por fundamento numa vontade tácita do trabalhador, a transformação é admitida<sup>135</sup>.

Neste seguimento, seguimos o exposto por MILENA ROUXINOL, de facto, se o legislador pretende-se admitir a solução de transformação de um vínculo permanente num vínculo a tempo determinado, tê-la ia regulado. Pelas implicações produzidas na relação laboral, como consequência da admissibilidade deste fenómeno, dificilmente

---

<sup>132</sup> GOMES, Júlio, *Direito do... cit.*, p. 601 e 602; Neste sentido, MACHADO, Maria João, *op. cit.* p. 288 e 289, refere o exemplo da pressão exercida sobre os trabalhadores permanentes, de forma a satisfazerem os interesses das entidades empregadoras, vinculando-se um novo contrato a termo.

<sup>133</sup> GOMES, Júlio, “O Contrato... *cit.*, p. 90 a 93; e “*Direito... cit.*, p. 601, 602 e nota de rodapé 1527. A nível jurisprudencial, o autor enuncia dois acórdãos. O primeiro ac. do STJ de 27 de Março de 2003, revista n.º 4673/02 – 4.º secção, relator Manuel Pereira (disponível em [www.stj.pt](http://www.stj.pt)), no qual a fundamentação reside no seguimento argumento: se as partes podem revogar por acordo o contrato de trabalho a tempo indeterminado, por maioria de razão, também podem converter em contrato de trabalho a termo. No mesmo sentido, o ac. TRP de 13/01/2003, Proc. 0213042, relator Sousa Peixoto (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>134</sup> GOMES, Júlio, *Direito do... cit.*, pp. 601 e 602.

<sup>135</sup> ROUXINOL, Milena, “Transformação de contrato por tempo indeterminado em contrato a prazo – um caso de modificação contratual ou de novação? Um espaço de autonomia ou de heteronímia regulativa? (a propósito do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8 de Abril de 2013)”, AA. VV., REIS, João, *et al.* (coord.), *in Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 909 a 930. Neste sentido a autora, dedica-se à observação do ac. do TRP de 8/4/2013, Proc. 1277/10.9TTGMR.P1, relatora Paula Maria Roberto (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), a qual analisa uma situação semelhante, que confirma a posição jurisprudencial adoptada nesta matéria.

compreende-se a intenção do legislador em adotar um entendimento contrário ao n.º 3 do art. 41.º-A da Lei 18/2001<sup>136</sup>.

Nesta ótica, JOSÉ JOÃO ABRANTES, debruçava-se sobre a omissão deste preceito, indagando se eventualmente não se trataria da simples expressão de uma intenção e solução já salvaguardada na lei pela interpretação à luz dos princípios constitucionais<sup>137</sup>.

Portanto, seguimos o enunciado por MILENA ROUXINOL, entendendo que o silêncio do legislador resulta de uma “*omissão de resposta*”<sup>138</sup>. Desta forma, deparamo-nos com uma situação de vazio jurídico, impondo-se recorrer às técnicas metodológicas de integração de lacunas. Neste seguimento, alguma jurisprudência<sup>139</sup> soluciona este problema por meio da aplicação subsidiária do Direito Civil, aceitando a admissibilidade desta transformação contratual ao abrigo do exercício do princípio da liberdade contratual, nos termos art. 450.º do CC. Nestes termos, não se verificaria uma verdadeira lacuna, pois por “*ordem de aplicação subsidiária*” da liberdade contratual, esta seria responsável por regular o problema em questão<sup>140</sup>. No entanto, não seguimos este entendimento, remetendo para a problemática da autonomia dogmática do Direito do Trabalho.

### **i) A propósito: a Autonomia Dogmática do Direito Laboral**

Historicamente, a questão não é nova, sendo tendência os seus debates culminarem num impasse<sup>141</sup>. Contudo, após uma evolução com os seus altos e baixos, atualmente são estruturadas as posições doutrinárias que defendem uma autonomia dogmática do Direito do Trabalho, nomeadamente em face ao Direito Civil<sup>142</sup>. Como referido por PALMA RAMALHO, a afirmação da autonomia dogmática de uma área jurídica, depende de um extenso “*processo que se inicia com o enquadramento jurídico*

---

<sup>136</sup> ROUXINOL, Milena, “Transformação... *cit.*”, p. 929.

<sup>137</sup> ABRANTES, José João, “*Contrato de trabalho a termo*”, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, AA. VV. MARTINEZ, Pedro Romano (coord.), Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 155 e ss.

<sup>138</sup> ROUXINOL, Milena, “A propósito... *cit.*”, pp. 389-410.

<sup>139</sup> Neste sentido, ac. TRP de 23/2/2015, Proc. 306/12.6 TTVFR.P2, relator Paulo Leal de Carvalho, entendeu que a Lei 18/2001, através do seu art. 41.º-A n.º 3, pretendia evitar e minimizar a verificação de situações fraudulentas, no entanto, não tendo sido a norma contemplada no elenco do CT considerou que efetivamente foi intenção do legislador abandonar a disposição do art. 41.º-A n.º 3 da Lei 18/2001. Deste modo, integra o fenómeno ao abrigo do exercício do princípio da liberdade contratual.

<sup>140</sup> ROUXINOL, Milena, “Transformação... *cit.*”, p. 918 e 919 e “A propósito... *cit.*”, pp. 389-410.

<sup>141</sup> GOMES, Júlio, *Direito... cit.*, p. 25.

<sup>142</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Da Autonomia... cit.*, pp. 135, 139, 961 e 962. No mesmo sentido, ABRANTES, José João, “*A autonomia... cit.*”, pp. 410 a 415.

*individualizado dos fenômenos sociológicos de que se ocupam as suas normas*”, por sua vez, recai uma esquematização separada de todo o seu complexo contexto normativo, ou seja, opera um fenômeno de autonomização sistemática, suscetível de culminar na autonomia no plano dogmático de valores<sup>143</sup>. Assim, por um lado, a autonomia sistemática constitui “*uma ideia-chave de ordenação*” de regras de direito consoante determinados critérios, enquanto que na autonomia dogmática, referimo-nos a um sentido nuclear, associado a uma “*ideia-chave da redução valorativa*”, isto é, aos valores axiológicos fundamentais e determinantes de um sistema normativo<sup>144</sup>. Num primeiro plano, importa destacar que a autonomia sistemática do Direito Laboral, dotada de uma lógica esquemática e organização normativa, é hoje aceite pela generalidade da doutrina, sendo reconhecido um lugar próprio na ordem jurídica privada<sup>145</sup>.

Contudo, acolhendo ao entendimento de PALMA RAMALHO, seguimos mais longe. À custa de vários aspetos - especialidade do vínculo contratual, concretizada na singularidade dos principais institutos laborais<sup>146</sup>, no elemento de integração do trabalhador na organização e o elemento da pessoalidade, definido pela pessoalidade e inseparabilidade do vínculo laboral (articulação das exigências da vida profissional e familiar)<sup>147</sup>; dimensão coletiva integral<sup>148</sup> e a sua maturidade como subsistema normativo distinto da ordem jurídica privada<sup>149</sup> - é possível reconhecer-se um conjunto de princípios de natureza material, latentes no sistema normativo laboral e distintos do sistema normativo civil.

Por outras palavras, o Direito Laboral deve receber o título de ramo de direito privado, caracterizado pela sua autonomia dogmática e sistemática, pois como indicado por PALMA RAMALHO: “*desenvolve valorações materiais específicas concorrentes, alternativos ou contrárias às do direito comum*”. Exemplificamos a sua especialidade pelos principais institutos laborais, impermeáveis às linhas dogmáticas do direito comum, contrários aos princípios fundamentais do Direito Civil, nomeadamente pela

---

<sup>143</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Da Autonomia... cit.*, pp. 147 a 156.

<sup>144</sup> *Idem*, pp. 147 a 156. Neste sentido, como a autora refere, do conceito sistemático retiramos a função de compreensão das diferentes regras jurídicas, sendo possível solucionar lacunas e conflitos normativos. No âmbito dogmático, a função prende-se em concretamente legitimar o sistema de direito positivo, por meio da determinação dos valores axiológicos que o integram, como condicionam a sua evolução.

<sup>145</sup> *Idem*, pp. 199 e 214.

<sup>146</sup> *Idem*, pp. 711 e ss.; 799 e ss.; 849 e ss. Como principais institutos, a autora refere-se ao contrato de trabalho; a convenção coletiva de trabalho e o direito à greve.

<sup>147</sup> *Idem*, pp. 884 e 885.

<sup>148</sup> *Idem*, pp. 899 a 912.

<sup>149</sup> *Idem*, pp. 914 a 915.

orientação alternativa do princípio da proteção do trabalhador ou o da igualdade de tratamento entre trabalhadores. Em sentido semelhante, a caracterização do sistema normativo legal, adotando uma organização assente num raciocínio de autossuficiência e lógica coletiva, capaz de solucionar conflitos entre fontes laborais, como tutelar os interesses e institutos laborais, assegurando a estrutura e equilíbrio do próprio sistema<sup>150</sup>.

## ii) Integração de Lacunas no ordenamento jurídico laboral

Não obstante o debate em torno da autonomia dogmática do Direito do Trabalho, não haverá dúvida da relação subsidiária entre esse ramo normativo e o Direito Civil. No entanto, a relação de subsidiariedade explica-se pela presença propositada de situações aparentemente omissivas na sistemática laboral. Em primeira análise, aparentam ser verdadeiras lacunas; contudo enquadram-se no âmbito de disposições comuns, não reguladas pelo Direito do Trabalho, mas pelo Direito Civil. Na verdade, são regras de natureza transversal ao ordenamento jurídico, da qual é injustificada a sua previsão na codificação laboral<sup>151</sup>.

Por conseguinte, não se tratam de verdadeiras lacunas. Caso fosse necessário integrar uma lacuna, o que julgamos ser *in casu*, será de recorrer às técnicas e regras previstas no CC, pois por aplicação subsidiária, aplicam-se à ordem jurídica laboral. Porém, a imposição da aplicação subsidiária do princípio da liberdade contratual, consideramos desenquadrado da relação entre ambos os ramos. Fundamentamos atendendo ao entendimento de MENEZES CORDEIRO, pois dado a especialidade dogmática do Direito do Trabalho, como a questão em apreço, recorrer ao Direito Civil não será solução, pois “a saída requerida é laboral”<sup>152</sup>. Vejamos.

Sem prejuízo da aplicação adequada das regras transversais de integração de lacunas, regulados nos termos do art. 10.º do CC, impondo ao intérprete a integração

---

<sup>150</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Da Autonomia... cit.*, pp. 961 a 963 e 1001 a 1003. Na estirpe da autora, deste conjunto de valorações culturais, responsáveis pela identidade dogmática do Direito Laboral, identificam-se três princípios gerais do direito do trabalho: o princípio da compensação da posição debitória; princípio do coletivo; o princípio da autotutela laboral.

<sup>151</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, “Intepretação e aplicação de normas laborais (Revisão do favor laboratoris: activismo jurídico versus segurança jurídica)”, AA. VV., *in Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. III, Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica, Lisboa, 2015, pp. 233. Como MENEZES CORDEIRO, António, *op. cit.* p. 329, exemplifica, o âmbito da capacidade jurídica das partes, não fará sentido ser regulada pelo Direito do Trabalho.

<sup>152</sup> MENEZES CORDEIRO, António, *op. cit.* p. 329.

mediante um juízo objetivo, seguindo os patamares normativamente identificados<sup>153</sup>, PEDRO ROMANO MARTINEZ defende como únicos casos de omissão, as situações em que quer o Direito Laboral, quer o Direito Civil não possuem qualquer resposta<sup>154</sup>. Esta leitura coincide com o entendimento do tribunal, em cujos termos se não há resposta por parte do Direito Laboral, encontramos-na no Direito Civil (*in casu* liberdade contratual). No entanto, entendemos que a omissão em vista a dar resposta, não é enquadrável no âmbito da lógica subsidiária *supra* referida. Consideramos que seja um entendimento demasiado desajustado, dado os bens jurídicos em jogo, não se adequando à resolução do problema.

Na verdade, há uma clara relação subsidiária entre o Direito Laboral e o Civil, porém consideramos impor-se como essencial a dogmática do Direito Laboral. No ac. descrito, estamos perante questões relacionadas com a especialidade da relação laboral, isto é, uma relação jurídica entre o trabalhador e o empregador, por natureza desigual e a questão de uma transformação de um contrato indeterminado para uma modalidade precária (*versus* art. 53.º da CRP). Como consequência, a resposta desejada deverá ser considerada dentro dos limites da esfera laboral, impondo-se uma solução laboral<sup>155</sup>. Do mesmo modo, por força das regras de integração de lacunas do CC, nos termos do art. 10.º n.º 3, na impossibilidade do recurso à analogia, a questão seria resolvida segundo a norma que o próprio intérprete criaria, atendendo ao *espírito do sistema*. No caso concreto, esta expressão alude aos princípios e valores fundamentais da ordem jurídica laboral.

Neste seguimento, a lacuna deverá ser analisada consoante aquilo que MENEZES CORDEIRO designa de interpretação conforma a constituição<sup>156</sup>. De facto, a CRP possui um “*papel essencial do pré-entendimento do intérprete aplicador*”<sup>157</sup>, ou seja, as leis fundamentais representam os valores mais característicos da sociedade. Como resultado produz-se um processo de “*realização jurídica*”, alcançado pela articulação das diferentes ordens jurídicas, de modo a deter uma lógica sistemática coerente, de acordo com as relações normativas verticais e horizontais.

Assim, as soluções interpretativas encontradas não são consideradas normas isoladas na sua aplicação, mas em toda a ordem jurídica, isto é, a lei fundamental em

---

<sup>153</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, “Interpretação... *cit.*”, p. 234.

<sup>154</sup> *Ibidem*.

<sup>155</sup> MENEZES CORDEIRO, António, *op. cit.* p. 329.

<sup>156</sup> *Idem*, p. 255.

<sup>157</sup> *Idem*, p. 256.

conjunto com todas as normas e princípios do ramo jurídico em questão<sup>158</sup>. Especificamente no âmbito laboral, a CRP é a fonte das fontes<sup>159</sup>, na qual expressa, por meio dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a lógica do Direito do Trabalho, impondo-se à lei ordinária de ser lida e interpretada à luz da própria “*constituição laboral*”<sup>160</sup>.

### iii) A harmonia sistemática

Concluindo pela solução em atender ao Direito Laboral, o processo objetivo de integração de lacunas realiza-se conforme o sentido da CRP. Por virtude dos bens em jogo, compete ao art. 53.º da CRP traçar o sentido, integrar e delimitar os contornos do problema de transformação de um vínculo indeterminado num vínculo precário<sup>161</sup>. Como MILENA ROUXINOL suscita, este princípio caracteriza-se pela sua referência axiológica-normativa e, como referido *supra*, o seu alcance não se limita à proibição dos despedimentos sem justa causa, sendo extensível aos aspetos de cada relação laboral. Da norma resulta o imperativo de proteção do trabalhador por meio da estabilidade do seu vínculo contratual.

Nestes termos, não compreendemos como o STJ não reconhece a incompatibilidade do princípio da segurança do emprego com a celebração de um contrato de trabalho a termo, não admitindo na factualidade descrita, que a celebração do contrato ocorreu na vigência de um contrato de trabalho a tempo indeterminado<sup>162</sup>. Surpreendentemente, o próprio tribunal categoriza a valoração do próprio princípio, configurando a descrição da sua natureza e implicações, porém no momento chave desconsidera a sua verdadeira “*intensidade*” jurídica, não aceitando a incompatibilidade da transformação do contrato com o princípio constitucional<sup>163</sup>.

Além deste princípio inspirador da ordem laboral, podemos retirar do próprio sentido do ordenamento jurídico, nomeadamente das disposições ordinárias, conclusões pertinentes para o presente estudo.

---

<sup>158</sup> MENEZES CORDEIRO, António, *op. cit.* p. 256.

<sup>159</sup> ABRANTES, José João, “*A autonomia... cit.*”, p. 417.

<sup>160</sup> ABRANTES, José João, *Estudos...cit.*, p.106 a 111 e “*A autonomia...cit.*”, pp. 413 a 420. Como o autor refere, o conjunto de direitos fundamentais especificamente laborais, devem ser encarados como componentes estruturais do contrato de trabalho. Por isso há que descobrir a “*função social*” emanada do direito do trabalho, pois esta manifestada através dos seus princípios e direitos será o “*vector*” que irá auferir a conformidade das leis laborais à lei fundamental.

<sup>161</sup> ROUXINOL, Milena, “*A propósito... cit.*”, pp. 389 a 410.

<sup>162</sup> *Ibidem*.

<sup>163</sup> TRIUNFANTE, Armando, *op. cit.* pp. 101 a 105.

Em primeiro, o facto de, por regra, a relação jurídica se caracterizar por de tempo indeterminado, admitindo-se a contratação precária a título excepcional. Deste modo, questionamos: se o regime jurídico do contrato a termo adota, apesar do carácter dispositivo de vários preceitos, uma posição restritiva sobre a contratação a termo, contemplando disposições normativas de forma a combater situações fraudulentas, qual a razão em admitir um resultado legal completamente oposto ao sentido ordenamento jurídico?<sup>164</sup>

Referimo-nos ao sentido e aos aspetos aludidos no ponto 3, nomeadamente os requisitos legais e à consequência pela sua inobservância (arts. 140.º; 141.º e 147.º do CT), como também a estipulação de limites temporais (arts. 142.º e 148.º do CT). Na mesma ótica, os arts. 143.º e 148.º n.º 5 do CT, com a finalidade de combater a sucessão de contratos precários, utilizados abusivamente para evitar os limites temporais desta modalidade contratual. Nestes termos, contraponto o ac. *in casu*, seguimos o tecido por ARMANDO TRIUNFANTE, especificamente na incoerência do entendimento do STJ. Ora, se o legislador pune a sucessão de contratos, considerando o vínculo contratual sem termo, por suspeitar que o contrato a termo prende-se na satisfação de necessidades definitivas e não temporárias do empregador (art. 147.º n.º 1 al. d) do CT), então irá permitir que um contrato sem termo, se transforme num contrato a termo ?<sup>165</sup>

Em segundo plano, ARMANDO TRIUNFANTE invoca a aplicação do art. 129.º n.º 1 al. j) do CT, invocando a sua aplicabilidade à situação descrita. De facto, há uma certa correspondência: ocorre uma revogação do contrato de trabalho, que cessa o vínculo laboral e o trabalhador é readmitido por contrato a termo. Todavia, o ac. rejeita este argumento, negando o preenchimento dos requisitos legais deste preceito, pois considera a celebração do contrato a termo fora da vigência do contrato a tempo indeterminado, enunciando a ausência de prova de qualquer intenção fraudulenta associada à celebração do último contrato. Sobre este ponto teremos sérias dúvidas, pois, como MILENA ROUXINOL refere, no caso de conversão a antiguidade do trabalhador mantém-se, ao contrário do efeito produzido nas situações de cessação

---

<sup>164</sup> Como Gomes, Júlio, *in* “O Contrato... *cit.*”, p. 93, indica, a maioria da jurisprudência, nos casos de invocação de Fraude à lei, define que o ónus de provar o *animus* fraudulento recai sobre quem o invoca. Não questionamos o sentido, no entanto é uma dificuldade na defesa do trabalhador. No mesmo sentido, MACHADO, Maria João, *op. cit.* p. 255.

<sup>165</sup> ROUXINOL, Milena, “A propósito... *cit.*”, p. e TRIUNFANTE, Armando, *op. cit.* pp. 97 e 98. Neste sentido, contrariando a ideia suscitada na decisão judicial, remetemos para as palavras de JOANA NUNES VICENTE, *in* “O fenómeno... *cit.*”, p. 15, sobre a matéria de sucessão de contratos a termo com o mesmo trabalhador ser “*duplamente*” contemplada no CT, por força dos arts. 143.º e 148.º n.º 5.

contratual e celebração posterior de um novo vínculo<sup>166</sup>. Neste âmbito, concluindo o STJ pela cessação do contrato a tempo indeterminado por revogação tácita, veiculada pela vontade de posteriormente celebrar-se um contrato a termo, não será passível de enquadramento no art. 129.º n.º 1 al. j) do CT, consubstanciando-se uma situação de fraude à lei<sup>167</sup> ?

Por fim, a jurisprudência, não sendo este ac. exceção, tem seguido um entendimento de considerar revogado o primeiro vínculo celebrado. Deste modo, retira da celebração do segundo contrato, a expressão tácita da vontade de fazer revogar o vínculo primeiramente celebrado (contrato a tempo indeterminado)<sup>168</sup>. Ora, recorrendo ao regime jurídico de revogação do contrato de trabalho, entende-se a previsão de um regime jurídico particular, limitando o princípio da autonomia privada<sup>169</sup>. Na verdade, a revogação representa um autêntico “*despedimento negociado*”, sendo uma verdadeira válvula de escape ao serviço do empregador. Assim, o tribunal ao considerar a possibilidade da ocorrência deste fenómeno por mera declaração tácita, atribui ao empregador a facilidade na extinção ou na transformação de vínculos indeterminados, pressionando a vontade do trabalhador<sup>170</sup>. Neste sentido, pelas dúvidas colocadas à autonomia do trabalhador, por razões de segurança jurídica, este regime radica no princípio da segurança no emprego<sup>171</sup>.

Este princípio influencia a concretização deste regime de cessação contratual, impondo a exigência de forma escrita para fins de prova, sob pena da sua inobservância implicar a nulidade do acordo, por força do art. 220.º do CC. Logo, assegura-se a formação de uma vontade correspondente às verdadeiras intenções do trabalhador (art. 349.º n.º 2 do CT)<sup>172</sup>.

Em face do exposto, não concordamos com a posição da jurisprudência. A admissão de uma revogação tácita de um contrato de trabalho, é despida de qualquer segurança jurídica. Além do mais, no nosso entender, a sua gravidade acresce por o

---

<sup>166</sup> ROUXINOL, Milena, “Transformação... *cit.*”, p. 917.

<sup>167</sup> TRIUNFANTE, Armando, *op. cit.* pp. 94 e 95. De igual modo, MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação do Contrato*, Almedina, Coimbra, 3.º Ed., 2015, p. 397.

<sup>168</sup> Lê-se no texto do ac. do STJ, de 9-9-2015, Proc. 180/10.7TTVRL.PS1, relator Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). : “(...) a mencionada celebração só poderá significar que as partes pretenderam converter o contrato firmado em 19 de Out. de 2009, em contrato de trabalho a termo, ou então, revogar tacitamente o contrato ajustado anteriormente.”

<sup>169</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação... cit.*, p. 397.

<sup>170</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 311.

<sup>171</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Da Cessação... cit.*, p. 397.

<sup>172</sup> LEAL AMADO, João, *Contrato... cit.*, p. 312.

efeito da revogação fazer cessar um vínculo indeterminado e fundamentar-se numa vontade retirada da intenção de celebração de um contrato a termo.

Deste modo, remetemos para o enunciado por JÚLIO GOMES na análise de uma decisão jurisprudencial idêntica<sup>173</sup>, considerando “*artificial*” o recurso à celebração do contrato, como uma forma de extrair uma declaração tácita suficientemente segura, capaz de induzir a intenção de cessação do vínculo<sup>174</sup>. Por conclusão deste entendimento, a jurisprudência tem retirado a segurança jurídica dos requisitos legais da revogação contrato de trabalho, nomeadamente ao abrigo de um fenómeno tão peculiar como o em estudo<sup>175</sup>.

Por último, embora o STJ tenha admitido a ilicitude do despedimento do primeiro vínculo, em sede de apreciação aceitou-se a celebração do vínculo a termo na pendência de uma relação a tempo indeterminado, posteriormente reposta por força dos efeitos retroativos. Interrogamos assim, quais os efeitos produzidos da declaração de despedimento ilícito?<sup>176</sup>

Na admissibilidade da transformação contratual operada, entendemos resultar numa desconsideração do art. 53.º da CRP, do qual decorre a força jurídica dos efeitos do despedimento ilícito. Nas palavras de MILENA ROUXINOL atribui-se um prémio ao infrator, na medida que o entendimento jurisprudencial permite contornar a rigidez do regime de cessação do contrato de trabalho, concedendo vantagens às entidades patronais na possibilidade de iludirem as pesadas consequências da declaração de despedimento ilícito.

Por isso, abrindo-se portas para um espaço, no qual o empregador pode, recorrendo a *artimanhas*, fugir e evitar quer a rigidez do regime jurídico cessação do contrato de trabalho, como do regime do contrato de trabalho a termo, aproveitando a

---

<sup>173</sup> O ac. TRP de 13/01/2003, Proc. 0213042, relator Sousa Peixoto (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>174</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, “*O Contrato... cit.*”, p. 92.

<sup>175</sup> Cfr. LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, p.167 a 169 e ROUXINOL, Milena, “A propósito... *cit.*”, pp. 389 a 410. Nesta questão, desde cedo MILENA ROUXINOL exaltava as palavras de JORGE LEITE. Se a intenção fosse extinguir o anterior contrato, então é a figura da novação que fundamenta a sua extinção. No entanto, como de imediato destaca: a novação pressupõe um *animus novandi* e a declaração expressa do mesmo (arts. 857.º e 859.º do CC). Deste modo, encontramos fundamento paralelo com a lógica da revogação do contrato de trabalho, pois tal como a novação “*não se basta com os simples facta concludentia em que as declarações tácitas se apoiam*”. Aliás, neste mesmo sentido, JORGE LEITE, *in Direito do Trabalho*, Vol. II, pp. 76 e 77, no âmbito da manifestação do “*princípio da estabilidade no emprego*” no regime jurídico do contrato a termo, refere a nulidade dos pactos novatórios.

<sup>176</sup> ROUXINOL, Milena, “A propósito... *cit.*”, pp. 389 a 410. Por outras palavras, sendo a declaração de despedimento ilícito algo que os empregadores pretendem evitar, dado a sua força jurídica, *in casu* onde se verificam os efeitos?

tendência dos tribunais superiores, perguntamos será verdadeiramente esta a solução que o legislador e a jurisprudência pretendem?<sup>177</sup>

---

<sup>177</sup> ROUXINOL, Milena, “A propósito... *cit.*”, pp. 389 a 410 e TRIUNFANTE, Armando, *op. cit.* pp. 99 a 104. Como o autor destaca, admitir uma transformação nestes termos implica um prejuízo para o trabalhador, pela perda da estabilidade laboral e um benefício para a empresa, permitindo contornar a rigidez do regime de cessação do contrato de trabalho, podendo com a verificação do termo prescindir de um trabalhador sem justa causa. Então, não será enquadrável no âmbito do art. 147.º n.º 1 al. a) do CT?

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo recai sobre um tópico pouco tratado no panorama nacional, pretendendo-se desenvolver uma obra que não só fosse capaz de enunciar, como aglomerar os diferentes aspetos integrativos que, designadamente, o acórdão inspirador invoca. Como ponto de partida, a intenção foi definir o núcleo essencial do Direito do Trabalho com o fim a entender, dentro dos limites formais da presente dissertação, o esqueleto do Direito Laboral, de forma a perspetivar a sua essência e alcance, como também o sentido da admissibilidade do regime jurídico do contrato a termo.

Posto isto, tendo em conta a evolução normativa, nomeadamente a revogação do art. 41.º-A, da Lei 18/2008, este estudo culminou na questão sobre (in)admissibilidade de transformação de um contrato sem termo em contrato a termo. No entanto, o que suscita verdadeira curiosidade, é a simultânea voz da jurisprudência e o silêncio do legislador.

Do ponto de vista jurisprudencial, a posição maioritária - configurar a transformação dos vínculos paradigmáticos das relações laborais indeterminadas em vínculos a termo, fundamentados numa expressão comportamental tácita ou na conversão – surpreende-nos. Consideramos que se trata de uma argumentação frágil, pois quebra perante a estrutura da ordem jurídica laboral (sentido axiológico, princípios, normas constitucionais e lei ordinária). Somos da opinião, que em ambos os casos (de transformação por conversão ou revogação) a questão deveria ser tratada de modo alternativo em sede jurisprudencial. Por um lado, os princípios constitucionais e regime, jurídicos ordinários, não valorados na sua devida medida, em conjunto com uma integração precipitada da omissão legal, por recurso à relação subsidiária com o Direito Civil, obstam ao acompanhamento da lógica da decisão. Por outro, a possibilidade de fugir às exigências legais dos regimes de despedimento ilícito e de contrato a termo revela-se pela desconsideração do princípio de segurança no emprego, presente na gênese de ambos os regimes. Como resultado, criou-se um escape fraudulento abrigado nas tendências jurisprudências<sup>178</sup>, que beneficia as entidades patronais.

---

<sup>178</sup> MACHADO, Maria João, *op. cit.* nota de rodapé 1072. No sentido inverso de toda a jurisprudência enunciada, a autora destaca uma posição minoritária do TRC (ac. 31/3/2011, Proc. 630/09.5TTCBR.C1, relator José Eusébio Almeida, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) ) que acolhemos e seguimos, admitindo a inadmissibilidade de uma revogação tácita em extinguir um contrato de trabalho a tempo indeterminado, assente no pressuposto que a declaração tácita fundamenta-se pelas partes quererem celebrar um contrato a termo. Ora, no reforço do entendimento da decisão, o tribunal invoca a aplicação do sentido das regras gerais de Direito do Trabalho e dos contratos, como da especificidade das regras sobre a cessação laboral.

Deste modo, a equação que repudia a admissibilidade deste fenómeno assenta na articulação dos princípios gerais do Direito Laboral, em termos axiológicos, com os seus princípios fundamentais, inspiradores de toda lei ordinária. Como resultado, alcançamos o ponto essencial de interpretação conforme a CRP. Neste seguimento, acresce o sentido da lei ordinária, nomeadamente do regime do contrato a termo, regime de cessação do contrato de trabalho e a proibição do art. 129.º n.º 1 al. j) do CT.

Assim, a interligação de todos estes pontos terá como campo de atuação o espaço jurídico omissivo, dado a inexistência expressa de uma norma capaz de solucionar este fenómeno. No entanto, será de notar a complexidade do tratamento desta questão, na medida que a própria jurisprudência, em determinadas decisões, revela-se incapaz de enquadrar o caso ao abrigo de uma conversão ou de uma revogação, tornando-se a sua lógica argumentativa difícil de acompanhar.

## BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João

- “A autonomia do Direito do Trabalho, a Constituição Laboral e o art. 4º do Código”, AA. VV., MONTEIRO FERNANDES, António (coord.), *in Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004.
- “Contrato de trabalho a termo”, *in Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, AA. VV., MARTINEZ, Pedro Romano (coord.), Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002.
- *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005
- *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL, Lisboa, 2018.

ALMEIDA, João Soares, “Reflexões sobre os novos caminhos da contratação a termo (as portarias 106/2013 e 204-A/2013)”, *Questões Laborais*, n.º 43, Coimbra Editora, Coimbra, 2013.

ARCHER AZEVEDO, Vítor Hugo, “(In)Aponibilidade da condição resolutiva ao contrato de trabalho”, *Questões Laborais*, n.º 50, Coimbra Editora, Coimbra, 2017.

CORREIA, António Damasceno, “Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial”, *Questões Laborais*, n.º 33, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

DRAY, Guilherme, *O Princípio da Protecção do Trabalhador*, Colecção Teses, Almedina, Coimbra, 2015.

GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.º Ed. revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GOMES, Júlio

- *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- “O Contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?”, AA. VV., MARTINEZ, Pedro Romano (coord.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003.

LEAL AMADO, João

- *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Coimbra Editora, Coimbra, 2015.

- “Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?”, *Questões Laborais*, n.º 31, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

LEITE, Jorge

- “Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário”, *Questões Laborais*, n.º 27, Coimbra Editora, Coimbra, 2006.
- *Direito do Trabalho*, Vol. I, Serviços de acção social da U.C., Serviços de Textos, Coimbra, 2004.
- *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços de acção social da U.C., Serviços de Textos, Coimbra, 2004.

LOBO XAVIER, Bernardo, “A Constituição portuguesa como fonte do direito do trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores”, AA. VV., MONTEIRO FERNANDES, António (coord.), *in Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004.

MACHADO, Maria João, *O Contrato de trabalho a termo*, Imoedições, Porto, 2014.

MACHADO, Susana Sousa, *Contrato de trabalho a termo – a transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (In)compatibilidades*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

MARTINEZ, Pedro Romano

- *Da Cessação do Contrato*, Almedina, Coimbra, 3.º Ed., 2015.
- “Intepretação e aplicação de normas laborais (Revisão do favor laboratoris: activismo jurídico versus segurança jurídica)”, AA. VV., *in Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. III, Direito e Justiça, Revista da Faculdade de Direito da Universidade Católica, Lisboa, 2015.

MENEZES CORDEIRO, António, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2018.

MIRANDA, Jorge e MEDREIROS, Rui, *Constituição da República Portuguesa, Introdução Geral – Preâmbulo Artigo 1º a 79º*, Tomo I, 2º Ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016, Atualização - 2018*, Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2018, disponível em <http://www.gep.msess.gov.pt/estudos/index.html>, última vez consultado a 13/05/2019.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário

- *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coleção Teses, Almedina, Coimbra, 2001.
- *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, junho, 2003.
- *Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, 3º Ed., Almedina, Coimbra, 2012.

ROUXINOL, Milena

- “A propósito do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, 9-9-2015: Contrato por tempo indeterminado/despedimento ilícito/contratação a termo – uma sequência com que consequências?”, AA. VV., in *Estudos Comemorativos dos 20 anos da FDUP*, Almedina, Coimbra, 2017, Vol. II.
- “Transformação de contrato por tempo indeterminado em contrato a prazo – um caso de modificação contratual ou de novação? Um espaço de autonomia ou de heteronímia regulativa? (a propósito do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 8 de Abril de 2013)”, AA. VV., REIS, João, *et al.* (coord.), in *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

VICENTE, Joana Nunes

- “A falsidade do motivo justificativo no contrato a termo de interinidade”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, n.º 82, CEJ, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.
- “O fenómeno da Sucessão de Contratos (a termo) – breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto”, *Questões Laborais*, n.º 33, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

TRIUNFANTE, Armando, “Celebração de um contrato a termo na pendência de um contrato por tempo indeterminado (a propósito do Ac. do STJ n.º 180/10.7TTVRL.P. S1, de 9/9/2015)”, in *Estudos do Instituto do Conhecimento AB*, AA. VV., CARVALHO, Catarina de Oliveira, Sousa, Carmo Sousa, COSTA, Ricardo (coord.), *Desafios Laborais*, n.º 7, Almedina, Coimbra, 2018.

## LISTA DE JURISPRUDÊNCIA

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 27 de Março de 2003, revista n.º 4673/02
- 4.º secção, relator Manuel Pereira, em - consultado a 1/5/2019, disponível em [www.stj.pt](http://www.stj.pt)

-Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 9/9/2015, Proc. 180/10.7TTVRL.PS1, relator Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

-Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 31/3/2011, Proc. 630/09.5TTCBR.C1, relator José Eusébio Almeida, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

-Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 8/4/2013, Proc. 1277/10.9TTGMR.P1, relatora Paula Maria Roberto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

-Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 23/2/2015, Proc. 306/12.6 TTVFR.P2, relator Paulo Leal de Carvalho, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)