DOI 10.53681/2cxg0y39

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO

FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

Margarida Ribeiro[1]

Resumo

Neste trabalho iremos debruçar-nos sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo. Desta forma visamos efetuar uma análise global ao regime em estudo no presente, e previsto nos artigos 139º a 149º do Código do Trabalho, com vista a uma melhor clarificação e entendimento do tema subjacente. Pretendemos por este meio, estudar de forma mais aprofundada e objetiva, a modalidade do regime do contrato a termo resolutivo, aludindo à sua génese, bem como estudar as consequências teóricas e práticas do regime em vigor agora apresentado.

Palavras-chave: Contrato de trabalho a termo resolutivo; termo certo; termo incerto; partes; precariedade.

Abstract

This work focuses on the legal framework of fixed-term employment contracts. In this way, we aim to carry out a global analysis of the regime under study here, set out in articles 139º to 149º of the Labour Code, with a view to better clarifying and understanding the underlying theme. In this way, we intend to study in more depth and objectively the modality of the fixed-term employment contract regime, alluding to its genesis, as well as studying the theoretical and practical consequences of the regime now in force.

Keywords: Fixed-term employment contract; fixed-term; uncertain-term; parties; precarity.

1. INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho a termo resolutivo estabelece-se atualmente, como um dos pontos centrais no paradigma juslaboral da atualidade. De forma cada vez mais

[1] Aluna de mestrado em Solicitadoria Empresarial no Instituto Politécnico de Castelo Branco – Escola Superior de Gestão, Licenciada em Solicitadoria pelo Instituto Politécnico de Castelo Branco – Escola Superior de Gestão; ribeiro.margarida@ipcbcampus.pt; Estudo realizado sob orientação do Professor Doutor David Falcão. Professor Coordenador c/ Agregação do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

acentuada, a conjuntura laboral da atualidade tende para uma crescente flexibilização das formas de comércio. Há uma crescente pressão de aceleração da capacidade de resposta do ordenamento jurídico às novas formas de atividade económica, cada vez mais globais no seu espaço de ação.

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

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

É importante notar que o contrato de trabalho a termo resolutivo é caraterizado como excecional, sendo admitido apenas em situações devidamente justificadas e objetivamente determinadas, daí a importância de escrutinarmos quais os fundamentos de admissibilidade dessa modalidade contratual.

Ao longo do presente, iremos dar destaque que o contrato a termo resolutivo deve ser utilizado somente pelo período estritamente necessário para atender às necessidades temporárias da empresa, observando uma série de formalidades legais.

Além disso, iremos analisar as consequências advenientes da inobservância dos requisitos substanciais e formais exigidos para a celebração do contrato a termo resolutivo, bem como as sanções aplicáveis.

Desta forma o objetivo deste trabalho, incide especialmente no estudo do atual regime do contrato de trabalho a termo resolutivo que se encontra previsto e regulado nos artigos 139º a 149 e ainda nos artigos 343º a 345º, todos do Código do Trabalho.

Neste contexto, iremos detalhar os aspetos legais do contrato a termo resolutivo, dando ênfase às suas peculiaridades, vantagens, limitações e riscos associados à sua utilização.

2. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA[2]

O contrato de trabalho a termo tem sido reconhecido como um elemento de grande relevância no contexto laboral, refletindo a sua importância social e económica.

A evolução do regime jurídico do contrato a termo, pode dividir-se em quatro períodos: o período correspondente à redação originária da LCT; o período da automatização legal deste contrato de trabalho especial, que sucede com a publicação do DL n.º 781/76, de 28 de outubro; o período da LCCT, este contrato é regulado nos artigos 41º e seguintes; e o período subjacente de 2003.

A LCT de 1969, tal como a de 1937, permitia a celebração de contratos a termo resolutivo, certo ou incerto, nos termos do artigo 10º, exigindo apenas a forma escrita e prevendo a conversão automática do contrato por tempo indeterminado, caso o trabalhador permanecesse após o prazo estipulado, como refere o n. 2.

[2] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, pp. 60 a 66.

Este regime coexistia com a legislação de cessação contratual menos restritiva que o regime atual, permitindo ao empregador despedir com aviso prévio.

O DL n.º 781/76, de 28 de outubro, veio regular de forma autónoma o contrato de trabalho a prazo. Com um regime mais restritivo que o da LCT, caracterizava-se por:

- Só era admitido o termo certo;
- A duração máxima do contrato era 3 anos, incluindo o período inicial e eventuais renovações, o contrato cessava ou convertia-se automaticamente em contrato por tempo indeterminado;
- Apenas nas situações previstas na lei, o contrato podia ser celebrado por prazo inferior a seis meses
- O contrato estava obrigado à forma escrita, exigindo-se a indicação precisa do termo;
- A inobservância dos requisitos de validade, relativos ao termo, não determinava a nulidade do contrato nos termos gerais, mas revertia contra o empregador, através da conversão automática do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

Apesar do regime mais restritivo, o contrato a termo foi amplamente utilizado devido às limitações impostas pelo DL n.º 372-A/75, de 16 de julho (Lei dos Despedimentos) e pela constituição, que consagraram o princípio da segurança no emprego e proibiram os despedimentos sem justa causa nos termos do artigo 53º do CRP.

A conjugação do regime do contrato a termo com o regime dos despedimentos teve impactos na sua utilização, motivação e execução.

Por um lado, a motivação dos empregadores ao recorrerem ao uso do contrato a termo deixou de se justificar apenas por necessidade ocasionais, e passou a ser uma estratégia para tornear as dificuldades em cessar os contratos após o período experimental, reduzindo apenas 15 dias nos termos do artigo 20º Lei dos Despedimentos.

Por outro lado, o limite máximo de três anos impostos à duração do contrato termo, incluindo renovações, levou a que muitos empregadores cessassem os contratos no final dos três anos e recontratassem os mesmos trabalhadores para evitar a conversão dos contratos a termo em contratos sem termo.

Cumpre ainda referir, que os efeitos do regime eram distintos, enquanto a recontratação ilícita do mesmo trabalhador para a mesma tarefa após o término de um contrato a prazo violava a lei, o uso de contratos a prazo com motivações diferentes da tradicional não era ilícita, desde que respeitasse os requisitos legais, como a motivação objetiva para contrato com duração inferior a seis meses, contudo, o diploma resultou num uso indiscriminado da contratos a prazo e na proliferação de incumprimentos das normas, mormente na perpetuação irregular desses contratos.

A LCCT (DL n.º 64-A/89) revogou o DL n.º 781/76, e surgiu num contexto legal complexo e sensível. Este diploma consolidou a conexão entre o contrato a termo e a cessação do contrato de trabalho. O regime tornou-se ainda mais restritivo, conferindo ao contrato a termo caráter excecional.

Com efeito indireto no contrato a termo, a medida do alargamento do período experimental, o carácter excecional do regime do contrato a termo manteve-se e foi mesmo introduzido no diploma, através das seguintes normas:

- Exigência de motivação objetiva em todos os casos de contrato a termo, os motivos objetivos são enunciados na lei de forma objetiva (arts. 41º e 48º da LCCT);
- Manteve-se a duração máxima do contrato em três anos, fixando cumulativamente, o número máximo de duas renovações para o contrato a termo certo (arts. 44º e 47º da LCCT);
- Reforçaram-se os requisitos de forma do contrato (art. 42º da LCCT);
- Mantiveram-se as sanções de conversão automática do contrato em contrato por tempo indeterminado para vícios de forma (art. 42º, n.º 3 da LCCT), de motivação (art. 41º, nºs 2 e 3 da LCCT) e de ultrapassagem do prazo máximo e renovações (art. 47º da LCCT);
- Conferiram-se diversos direitos aos trabalhadores em caso de cessação do contrato, designadamente direitos de preferência na admissão (art. 54º da LCCT e direitos de natureza indemnizatória (art. 46º, n.º 3 da LCCT).

A LCCT visava pôr fim à utilização abusiva do regime dos contratos a termo e reforçar a proteção dos trabalhadores. Contudo, a tentativa de tornar o contrato a termo uma exceção legal mostrou-se irrealista, criando consequências negativas e não produziu efeitos benéficos a longo prazo no mercado laboral.

A restrição ao regime de despedimentos em 1975 levou ao aumento do número de contratos de trabalho a termo, muitas vezes irregulares, contudo, a excecionalização da figura do contrato em 1989 teve efeitos ainda mais negativos. Com a dificuldade da contratação a termo, os empregadores tenderam a reduzir os postos de trabalho e a recorrer o *outsourcing*, prejudicando a oferta de emprego; ao mesmo tempo generalizaram-se os acordos revogatórios e denúncias dos contratos com datas em branco, usados pelo empregador para cessar unilateralmente o contrato e por último a proliferação dos falsos independentes, deixando os trabalhadores ainda mais desprotegidos.

Abordadas as diferentes alterações sobre a figura do contrato a termo. Cumpre agora referir que, o Código do Trabalho de 2003 introduzidas no regime do contrato a termo, alterações em matéria de fundamentos e de duração do contrato, este regime encontra-se regulamentado nos artigos 139º a 149º do atual código.

Importa salientar que, pese embora o regime do contrato de trabalho a termo Código de 2003 transitasse para o Código de 2009, ainda que com uma sistematização diferente, sofreu relevantes alterações substâncias.

3. O CONTRATO A TERMO COMO CONTRATO ESPECIAL

No âmbito do Direito do Trabalho atual, reconhece-se que certas relações de trabalho subordinado possuem particularidades que justificam a criação de regimes específicos distintos do regime geral. Esses regimes específicos aplicam-se a situações particulares de contrato de trabalho onde somente, nestas situações, se aplicam as normas gerais do Código do Trabalho que sejam compatíveis com esses contratos, conforme previsto no artigo 9º deste Código[3].

O contrato de trabalho a termo, anteriormente referido no Código do Trabalho de 2003 como um contrato de trabalho comum, passou a ser considerado no atual CT como um contrato de trabalho especial ao qual é aposta uma cláusula acessória típica – termo resolutivo.

Enquanto o Código de 2003 enquadrava o contrato de trabalho a termo como uma subcategoria dos contratos de trabalho, o Código do Trabalho atual trata o contrato a termo como uma modalidade distinta de contrato de trabalho, reservando-lhe uma secção autónoma e específica.

4. AS CLÁUSULAS ACESSÓRIAS – CONDIÇÃO E TERMO

O artigo 405º do Código Civil (CC) no seu n.º 1, consagra o princípio da liberdade contratual. De acordo com este princípio, as partes têm a liberdade em fixar o conteúdo do contrato, assim como, estabelecer as cláusulas que lhes aprouver aquando da celebração do negócio jurídico.

A condição e o termo são cláusulas acessórias, legalmente previstas nos artigos 270º e 278º do CC. Estas podem ser apostas ao negócio jurídico fazendo com que os seus efeitos fiquem dependentes da ocorrência de um evento futuro incerto ou certo respetivamente. A condição e o termo podem assumir um carácter suspensivo ou resolutivo, consoante da sua verificação dependa a produção dos efeitos do negócio jurídico ou a sua resolução. Adicionalmente, o termo diz-se certo quando a verificação de um evento futuro está associada a fixação de um prazo e, incerto quando é apenas certa a verificação de um evento futuro, mas não o momento em que irá ocorrer.

No contexto do regime laboral, cumpre verificar se o CT admite a aposição de condição ou de termo no contrato de trabalho.

Em relação a este ponto, o artigo 135º do CT não obsta à aposição de uma cláusula de condição ou termo suspensivo, exigindo apenas forma escrita como requisito de validade.

Em sentido oposto, a aposição de uma cláusula de condição ou termo resolutivo, a liberdade contratual encontra-se restringida, na medida em que pode violar o princípio constitucional da garantia da segurança no emprego tipificado no

[3] Cfr. MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito do Trabalho*, 8ª ed., Coimbra, Almedina, 2024, p. 507.

artigo 53º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que dita a proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos[4].

No que concerne à condição resolutiva, António Monteiro Fernandes[5] refere que há uma omissão na lei e é necessário preencher a lacuna pelos meios usuais.

Maria do Rosário Palma Ramalho refere que a doutrina diverge quanto à admissibilidade da condição resolutiva. Se para uns, a condição resolutiva poderia ser admitida como uma forma de acordo inicial entre as partes relativo à cessação do contrato ou, por analogia, a condição resolutiva poderia ser tratada de forma semelhante ao termo incerto, sujeitando-se ao mesmo regime legal. Outros sustentam que o regime restritivo do contrato de trabalho a termo resolutivo, *maxime* no que diz respeito à exigência dos motivos justificativos do próprio termo, e os valores de estabilidade do vínculo laboral que inviabilizam a aposição condição resolutiva no contrato de trabalho, no sentido que a condição resolutiva devido à sua natureza incerta, colocaria o trabalhador numa situação de maior precariedade comparativamente com um contrato de trabalho a termo[6].

Maria do Rosário Palma Ramalho defende que não é admissível a aposição de uma condição resolutiva no contrato de trabalho, justificando a sua posição com base num argumento literal, num argumento por maioria de razão e ainda por um motivo teleológico. Destarte, da análise das disposições legais[7] entende-se que o regime jurídico do contrato de trabalho não prevê a possibilidade de incluir uma condição resolutiva. Em segundo lugar, pese embora os motivos que justifiquem a contratação a termo já não estejam definidos de forma taxativa[8], a lei continua a impor restrições significativas ao recurso deste tipo de contrato. Portanto, o caráter restritivo do regime dos contratos a termo não é compatível com a possibilidade de incluir no contrato uma condição acessória, como a condição resolutiva, que acrescenta ainda mais incerteza àquela que já é limitada pela própria cláusula de termo. Por último, permitir a inclusão de uma condição resolutiva num contrato de trabalho poderia, na prática, contrariar o objetivo de proteger a estabilidade da relação laboral. Este objetivo é promovido pelo atual regime do contrato de trabalho e o princípio constitucional previsto no artigo 53º da CRP[9]- Segurança no emprego.

Relativamente à cláusula de termo a que alude o artigo 278º do CC, o atual Código do Trabalho admite a aposição quer de um termo resolutivo certo quer de um termo resolutivo incerto, como resulta do artigo 140º, n.ºs 1, 3 e 4 do CT.

---

[4] Cfr. Ac STJ de 16-11-2017. Processo n.º 9224/13.0T2SNT.L1.S1.

[5] Cfr. MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 175.

[6] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 297.

[7] Cfr. Artigos 135º e 139º do CT.

[8] Cfr. Artigo 140º, nº2 do CT.

[9] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, pp. 297 e 298. Em sentido semelhante, cfr. MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 175.

5. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO

Em virtude de ser um contrato a termo resolutivo, fica subordinado à verificação de um determinado evento futuro certo quanto à sua ocorrência. Pelo que cessará por caducidade, com a verificação do referido evento.

O contrato de trabalho a termo resolutivo é uma modalidade de contrato a que as partes, *ab initio*, limitam a duração através da estipulação de um prazo de duração, que poderá ser certo ou incerto.

Destarte, conforme a natureza do seu termo, este pode ser a termo certo – *certus an certus quando*, ou a termo incerto[10] – *certus an, incertus quando*.

É qualificado como contrato a termo certo[11] aquele que com certeza seja previsível a verificação de um determinado evento futuro e o momento exato em que esse evento irá ocorrer[12]. Decorrido o prazo acordado pelas partes, o contrato cessa por: as partes terem acordado nesse sentido através de uma cláusula de não renovação[13], ou eventualmente porque durante a execução do contrato desapareceu o motivo justificativo da aposição do termo[14].

O contrato a termo incerto é aquele que no que diz respeito à verificação de um evento futuro é certo quanto à sua ocorrência, mas incerto quanto ao momento exato da sua ocorrência. Nestes termos, podemos dizer que é aquele que as partes aquando da celebração do contrato não lhes é possível prever com exatidão o momento da ocorrência desse evento. A caducidade do contrato a termo incerto produz os seus efeitos com a verificação de um evento futuro, que é certo quanto à sua ocorrência, mas incerto quanto à sua verificação.

Importa referir que, se por um lado, o contrato a termo confere um vínculo laboral precário, deixando o trabalhador numa situação de maior instabilidade. Em caso de despedimento por iniciativa do empregador, basta aguardar pela verificação do termo para fazer operar a caducidade e, assim pôr fim ao contrato. Por outro lado, o contrato a termo oferece vantagens ao empregador, justamente na medida em que permite fazer face a necessidades temporárias da empresa, necessidades de iniciativa empresarial específica ou de natureza social[15].

---

[10] A título de exemplo: Quando celebramos um contrato de trabalho a termo incerto, para substituição de um trabalhador que se encontra em convalescença, e não sabemos exatamente quando ele regressará. Neste caso o contrato cessa, quando o trabalhador substituído regressar.

[11] De forma a simplificar a leitura ao "contrato de trabalho a termo resolutivo", doravante será designado de "contrato a termo"

[12] A título de exemplo: A celebração de um contrato de trabalho a termo resolutivo certo por seis meses, com início a 01 de janeiro de 2024 e com termo a 30 de junho do mesmo ano. Sabe-se exatamente o momento em que o momento do acontecimento/caducidade do contrato.

[13] Cfr. Artigo 149º, n.º 1 do CT.

[14] Cfr. Artigo 140º, do CT

[15] Cfr. Artigo 140º do CT.

Cumpre ainda, fazer uma reflexão sobre o eventual desaparecimento do motivo justificativo do termo no decurso da execução do contrato a termo certo e a termo incerto.

Vejamos, num contrato a termo certo, a cessação deste fica na dependência da verificação de um evento futuro, sabemos que esse evento irá ocorrer num determinado dia (é certo quanto à verificação do evento futuro e certo quanto à sua ocorrência). David Falcão explica que segundo Susana Machado "com o atual Código do Trabalho desapareceu uma referência importante introduzida no Código do Trabalho de 2003, a qual clarifica que o desaparecimento do motivo que justifica a aposição do termo ao contrato não determina a cessação precoce deste, uma vez que o art. 139º, n.º 1 do CT de 2003 indicava que "o contrato a termo certo dura pelo período acordado". Apesar do recuo enunciado julgamos que a solução deverá manter-se como válida já que os elementos relevantes para o efeito são aqueles que eram conhecidos das partes no momento da celebração do contrato"[16]. Destarte, é considerado um despedimento ilícito, caso o empregador faça cessar o contrato a termo certo invocando o desaparecimento do motivo justificativo da aposição do termo ao contrato. Entendemos que, todos os motivos que levaram e convergiram no sentido de influenciar a vontade das partes, em querem celebrar determinado contrato, com determinadas condições devem ser tidos em conta para que as legítimas expectativas do trabalhador, de que o contrato iria acontecer nos temos acordados não sejam postas em causa.

Já no contrato a termo incerto, o problema não se coloca, uma vez que, este cessa com a verificação do evento futuro, ou seja, o desaparecimento do motivo justificativo que levou à aposição do termo ao contrato faz operar a cessação do contrato, exceto se, o trabalhador se mantiver em atividade.

5.1. A Admissibilidade

A admissibilidade do contrato a termo exige, tal como sucedia no regime anterior, o recurso a um motivo justificativo. O CT de 2003 modificou de forma substancial as normas relativas à justificação objetiva do contrato a termo, que anteriormente estavam previstas na LCCT de forma taxativa. O atual Código segue, nesse aspeto, uma linha de continuidade com as soluções do anterior Código, pese embora com algumas alterações, introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, no que concerne a alguns fundamentos do contrato[17].

Só é possível lançar mão do contrato a termo nos termos do artigo 140º do CT, pois a lei exige uma motivação específica que o justifique e que ao mesmo tempo se enquadre neste preceito[18].

---

[16] Cfr. FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho – A Relação Individual de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024, p. 66.

[17] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 54.

[18] Cfr. Ac. TRL de 01-03-2023. Processo 21095/20.5T8LSB.L1-4

Para Monteiro Fernandes o artigo 140º do CT, contém uma *cláusula geral* que, baseada no carácter excecional do contrato a termo, baliza as situações invocáveis para a sua justificação: "necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora"[19].

Essa modalidade de contrato é permitida quando justificada pela natureza temporária da atividade para que o trabalhador é contratado (art. 140º, nºs 1 e 2 do CT), evitando que seja utilizada de forma abusiva; por uma iniciativa empresarial específica (art. 140º, nº 4 al. a) do CT) ou pela sua natureza social (art. 140º, nº 4 al. b) do CT)[20]-[21].

Acaso a motivação para recorrer à contratação a termo for de natureza temporária da atividade, a lei impõe que essa modalidade contratual seja utilizada exclusivamente para atender "à satisfação de necessidades temporárias objetivamente definidas pela entidade empregadora e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades", conforme disposto no artigo 140º, nº 1 do CT.

De uma forma enunciativa, o n.º 2 do artigo 140º do CT, determina as situações que, *a priori*, são consideradas de "necessidade temporária da empresa".

Nestes termos, o empregador está legitimado a lançar mão da contratação a termo certo[22], em situações que justifiquem essa motivação, nomeadamente: substituição direta ou indireta de trabalhador temporariamente impedido de trabalhar, atividade sazonal, execução de obra ou outra atividade definida e temporária. Além das situações já mencionadas, em que ocorrem necessidades temporárias da empresa, a lei admite ainda a contratação a termo certo, em situações de iniciativa empresarial específica, como previsto na al. a) do n.º 4, do artigo 140º do CT[23].

A motivação de natureza social encontra-se associada à "contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração", como decorre da al. b) do n.º 4, do artigo 140º do CT[24].

---

[19] MONTEIRO FERNADES, António, *Direito do Trabalho*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 189.

[20] Cfr. MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito do Trabalho*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 509.

[21] Em sentido semelhante, cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 54.

[22] Cfr. QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho – Anotado e Comentado*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 449. Em relação ao artigo 140º "o n.º 3 cuida das motivações do contrato a termo incerto, admitindo taxativamente as als. a) a c) ou e) a h), do nº 2, ou seja, apenas exclui a substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho parcial por período determinado (al. d)), por força do caráter certo da necessidade temporária.

[23] Cfr. MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito do Trabalho*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 510. Em sentido semelhante, cfr. MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 191.

[24] Cfr. MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito do Trabalho*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 510.

Pese embora a lei exija um motivo justificativo da aposição do termo resolutivo legalmente previsto, tal motivação poderia facilmente ser ilidida, se para tal bastasse incluir no contrato, uma menção genérica prevista no artigo 140º do CT. No passado, essa prática era comum, permitindo que o recurso ao contrato a termo fosse amplamente utilizado como uma estratégia de recrutamento pelas empresas[25].

O artigo 141º do CT no seu n.º 3, exige que sejam mencionados de forma clara e detalhada os factos de justifiquem o contrato a termo, indicando expressamente a relação entre a justificação e o termo estipulado[26].

Resumindo, a exigência legal de indicar o motivo justificativo da aposição do termo no contrato decorre diretamente do caráter excecional atribuído pela lei a este tipo de contrato e do princípio da tipicidade funcional consagrado no artigo 140º do CT. Este princípio estabelece que o contrato a termo só pode ser validamente celebrado para fins específicos determinados, e tão somente quando estes fins justifiquem a sua utilização. Desta forma, a lei restringe a contratação a termo a situações claramente delimitadas e justificadas, em conformidade com a sua natureza excecional.

5.2. Os Requisitos de Forma e Formalidades

O princípio da liberdade de forma consagrado no artigo 219º do CC, aplica-se de forma análoga ao contrato de trabalho. Este princípio previsto no CT no artigo 110º, estabelece que a validade do contrato de trabalho não está sujeita a qualquer forma especial, "salvo quando a lei determina o contrário".

O contrato a termo é um contrato formal nos termos do artigo 141º, n.º 1 do CT, esta norma impõe que o contrato a termo está sujeito à forma escrita.

As exigências de forma do contrato a termo estão previstas no artigo 141º, n.º 1 do CT. Segundo este preceito, além de celebrado por escrito, deve ser assinado pelas partes e conter obrigatoriamente, a identificação e assinatura de ambas, a atividade a desempenhar e a retribuição correspondente, o local e o horário normal de trabalho, a data de início das funções, o termo estipulado ou duração previsível, no caso de contrato a termo incerto, o motivo justificativo do contrato, a data de celebração do contrato e, em caso de contrato a termo certo, a data da respetiva cessação.

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, as mais importantes exigências de forma do contrato a termo estão enunciadas no artigo 141º, n.º 1 do Código do Trabalho

---

[25] Cfr. MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 189.

[26] Em sentido semelhante, cfr. Ac. TRL de 04-05-2016. Processo 1992/15.0T8FNC.L1-4. "Tal motivo não pode ser tão vago e indefinido que impeça o trabalhador e, depois, a ACT e o tribunal de trabalho, de compreender e fiscalizar, devida e efetivamente, as razões em que se radica a necessidade de firmar um tal contrato, também não reclama que o empregador escreva e descreva o motivo explicativo com o máximo de detalhe ou pormenor que, materialmente, lhe for possível, bastando-lhe fazê-lo de maneira a que se ache suficiente definida e percetível a situação de facto real e concreta que reclama a celebração do contrato de trabalho a termo certo em questão, possibilitando, desta forma, a um qualquer declaratário colocado na mesma posição de trabalhador, a exata e objetiva compreensão do motivo invocado pela entidade patronal".

e, têm no contrato a termo um valor *ad substantiam*[27], a sua preterição recai sobre o empregador através da solução da conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado. Já as restantes menções obrigatórias do referido preceito, têm um valor *ad probationem*[28], pelo que, a sua preterição não afeta a validade do contrato.[29]

Além dos requisitos de forma, é ainda necessário cumprir uma série de formalidades legalmente previstas, nomeadamente a comunicação da celebração do contrato de trabalho a termo às autoridades competentes, com indicação do motivo justificativo, afixar a informação relativa a postos de trabalho permanentes disponíveis e ainda comunicar à entidade com competência na área de igualdades entre homens e mulheres o motivo da não renovação do contrato a termo sempre que se justifique[30], como resulta do artigo 144º do Código do Trabalho.

5.3. Duração e Renovações, Conversão do Contrato

A duração e as renovações do contrato de trabalho a termo estão reguladas, especificamente nos artigos 148º e 149º do CT. Estas normas estabelecem limites e condições específicas para evitar abusos e assegurar a natureza excecional da contratação a termo, procurando, de certa forma, diminuir a precariedade da contratação a termo.

A lei laboral tem sido sujeita a inúmeras alterações, nomeadamente, no âmbito desta matéria. As alterações surgem no sentido de balizar o regime legal dos contratos

---

[27] Cfr. QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho – Anotado e Comentado*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 457. "A lei estipula regime distinto para as formalidades *ad substantiam* e para as formalidades *ad probationem.* A formalidade diz-se *ad substantiam* quando constitui um requisito de validade do ato jurídico, insubstituível por outro meio de prova, assim, a inobservância da mesma dita a invalidade do termo (art. 220º, do CC). No regime dos contratos a termo, a respetiva inobservância implica a conversão do contrato. O contrato deve indicar o termo estipulado ou a duração previsível do contrato, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto (al. e)) e a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (nº3). Perante a ausência de tal menção, considera-se o contrato sem termo (art. 147, nº 1, al. c))".

[28] Cfr. QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho – Anotado e Comentado*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 457. "A lei estipula regime distinto para as formalidades *ad substantiam* e para as formalidades *ad probationem.* Por sua vez, a formalidade *ad probationem* prende-se com a exigência com determinada forma para prova de determinado ato. A falta da indicação do *domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho* (als. a), b) e c)), não afeta a validade do contrato nos termos configurados, admitindo prova por outro meio".

[29] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 22ª ed., Coimbra, Almedina, 2023, p. 99.

[30] Cfr. Artigo 144º, n.º 3 do CT "… sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, perpétua ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador".

a termo, diminuindo a duração máxima dos contratos e impondo limites às suas renovações, de forma a diminuir a instabilidade e precariedade laboral.

Importa clarificar que, relativamente à duração máxima dos contratos a termo, a lei prescreve prazos diferentes no que concerne a contratos a termo certo – dois anos, e contratos a termo incerto – quatro anos. Não prevendo prazo mínimo para a duração de contratos a termo certo, este em princípio, será celebrado por um prazo de seis meses[31]. Quando celebrado por prazo inferior a seis meses[32], em caso de incumprimento do prazo e a necessidade temporária da empresa persistir, o contrato considera-se automaticamente celebrado por seis meses, cfr. artigo 148º, n.º 3 do CT. Se o motivo justificativo não for admissível nos termos do artigo 140º, n.º 1 do Código do Trabalho para a aposição do termo, o contrato a termo será considerado sem termo[33].

O contrato de trabalho a termo incerto dura pelo período necessário à substituição do trabalhador ausente ou até que a atividade para a qual foi contratado esteja concluída. Contudo, a lei estabelece a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto de quatro anos[34], sob pena de conversão contratual. O regime de contrato de trabalho a termo incerto está vedado a renovações, o que, quando o trabalhador contratado a termo incerto, permanecer ao serviço por mais de quinze dias[35] após a verificação do termo o contrato converte-se automaticamente em contrato sem termo, como resulta do artigo 147º, n.º 2, al. c) do CT.

Em relação ao contrato de trabalho a termo certo, a lei estabelece regras específicas no que concerne à duração máxima do contrato e a possibilidade de renovação.

Pese embora as partes possam acordar quanto à duração do contrato, este está sujeito a um prazo máximo de duração, incluindo o período inicial e as renovações, caso estas se verifiquem. O contrato de trabalho a termo só pode ser renovado até três vezes, sendo que, o total das renovações não pode exceder o período inicial e, o

---

[31] Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 11ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 680. Em sentido semelhante, cfr. FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho – A Relação Individual de Trabalho*, 13ª ed., Coimbra, Almedina, 2024, p. 62.

[32] O contrato de trabalho a termo certo pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situações previstas nas als. a) a g), do n.º 2, do artigo 140º, como estatui o artigo 148º, n.º 2 do Código do Trabalho.

[33] Cfr. Ac. TRL de 27-04-2022. Processo n.º 6276/20.0T8LSB.L1-4. "2 – Se o contrato de trabalho a termo foi celebrado pelo prazo de três meses, com fundamento no n.º 4 al. a) do artigo 140º do CT deve considerar-se sem termo, por não ter sido celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa".

[34] Cfr. Artigo 148º, n.º 5 do CT. A redação dada pela Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro veio reduzir a duração dos contratos de trabalho a termo incerto de seis anos para quatro anos. Esta redução visa evitar a eternização de situações de precariedade laboral.

[35] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 282. Em relação a este período corresponde a uma relação laboral de facto "As relações laborais de facto são vínculos laborais que subsistem e são executados na ausência de um contrato de trabalho".

cômputo do período inicial e o total de renovações não pode exceder a duração máxima dos dois anos previstos no artigo 148º, n.º 1 do CT[36].

Por fim, atentos à conjugação dos artigos 140º, n.º 4, al. a) e 148º, n.º 4 do CT, resulta que, apesar de, neste caso, o prazo máximo do contrato de trabalho a termo certo se mantenha nos dois anos, este prazo só começa a contar do início da atividade. Nestes termos, se um trabalhador for contratado a termo certo, no âmbito do lançamento de nova atividade incerta ou por uma empresa com menos de 250 trabalhadores, dezoito meses após o início da atividade, a duração máxima do contrato do trabalhador contratado é de seis meses.

Analisamos agora, especificamente as regras de renovação do contrato a termo certo. No que toca a esta matéria, o artigo 149º, n.º 1 do CT permite que as partes possam afastar, aquando da celebração do contrato a termo certo, a possibilidade de renovação no final do prazo, através de uma cláusula de não renovação [37]. Contudo se nada for acordado no sentido da não renovação, o contrato presume-se renovável[38].

O contrato a termo certo pode, no máximo, ser renovado até três vezes, não excedendo os dois anos, limite legal previsto para esta modalidade de contrato. Porém, o cômputo total das renovações não pode exceder o período inicial do contrato, independentemente do número de renovações, o contrato a termo renovado considera-se um único contrato (artigo 149º, n.º 4 e 5 do CT).

Se por um lado, a renovação do contrato a termo certo, por norma, opera de forma automática por períodos iguais ao inicial e, se nenhuma das partes o fizer cessar no final do prazo, o contrato considera-se renovado tacitamente. Por outro lado, se as partes acordarem renovar o contrato a termo por período diferente ao inicial, o contrato deve obedecer aos requisitos da sua admissibilidade e de forma aquando da celebração do contrato, cfr. artigo 149º, n.º 3 do CT, e devem fazê-lo de forma expressa.

Por fim, cumpre-nos analisar as consequências da preterição das regras da duração e renovação do contrato de trabalho a termo, previstas no artigo 147º do CT. Este preceito elenca no seu n.º 1 as causas em que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato sem termo e, no n.º 2 as razões que levam à conversão do contrato de trabalho a termo em contrato sem termo.

---

[36] Cfr. Redação Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, a qual alterou os nºs 1, 4 e 5 e aditou o nº 6 do art. 149º. Enquanto o Código de 2003 permitia duas renovações do contrato a termo certo, com limite máximo de duração do contrato fixado em três anos, permitia ainda uma renovação adicional, o que permitia estender o contrato até seis anos.

[37] Cfr. QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho – Anotado e Comentado*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 472. "A declaração de não renovação do contrato é uma declaração unilateral recetícia, regulada no art. 224º do CC", "A RP entendeu que nada obsta a que as partes acordem na renovação do contrato após prévia declaração de alguma delas de que não o pretendia renovar, possibilidade essa que está inserida no âmbito da liberdade negocial – art. 405º do CC".

[38] Admite-se, em regra, a renovação por iguais períodos ao do período inicial, ou a possibilidade de renovação por período diferente ao inicialmente estabelecido – art. 149º, nº 2, *in fine*, neste caso exige-se a observância dos requisitos materiais e formais da celebração do contrato, sob pena de conversão em contrato de trabalho em contrato sem termo – art. 147º, nº 2, al. a) do CT.

Em primeiro lugar, estipula a alínea a) do n.º 1 do artigo 147º do CT, que se considera sem termo o contrato de trabalho a termo quando "a estipulação do termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo"[39].

Dispõe esta alínea, segundo David Falcão que o contrato sem termo confere estabilidade laboral ao trabalhador, ao contrário do contrato a termo. Contudo o empregador pode justificar a contratação de forma fraudulenta enquadrando-a numa das estipuladas no artigo 140º do CT, sem que corresponda ao verdadeiro motivo justificativo, com o escopo de afastar a aplicação das normas que regulam o contrato sem termo[40].

Para António Monteiro Fernandes a intenção de fraude à lei pode coexistir com um dos motivos elencado no artigo 140º do CT, pois alguns deles admitem margem de manipulação suficiente para isso[41].

Estatui o artigo 147º, n.º 1, al. b) do CT, que o contrato de trabalho a termo se considera sem termo quando celebrado fora das situações previstas nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140º do CT.

A alínea b) do n.º 1 do artigo 147º, debruça-se sobre as situações em que não foram cumpridos os requisitos materiais da contratação a termo[42]. Em relação à omissão do n.º 2 do artigo 140º, do CT, deve-se ao facto de ser uma norma aberta, isto é, meramente exemplificativa, uma vez que, consegue alocar mais situações do que as previstas[43].

Por sua vez, a previsão dada pelo artigo 147º, n.º 1, al. c) do CT, preceitua que o contrato a termo se considera sem termo quando "falte a redução a escrito, a identificação, ou assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do

---

[39] Em sentido semelhante, cfr. Ac. TRP de 23-06-2021. Processo n.º 4098/19.0T8AVR.P1. "II – Na falta de prova do motivo invocado para a aposição do termo e respetiva relação causal, considera-se sem termo o contrato de trabalho, por ilusão das disposições que regulam o contrato sem termo".

[40] Cfr. FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho – A Relação Individual de Trabalho*, 13ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 61.

[41] Cfr. MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 200.

[42] Cfr. Ac TRE de 08-06-2017. Processo n.º 285/15.8T8PTM.E1. "O motivo justificativo, aposto pela entidade empregadora no contrato de trabalho outorgado com o trabalhador em 21.07.2014, que que "o presente contrato de trabalho é celebrado a termo certo, nos termos da alínea e), do n.º 2 do art. 140º do Código do Trabalho (…) e destina-se a satisfazer necessidades temporárias da primeira outorgante decorrentes do ciclo anual de produção irregular decorrente da natureza estrutural do mercado de tintas e vernizes. Assim e para o efeito do supra-referido termo, o trabalhador ora contratado vai complementar e ajudar na venda de tintas e vernizes, que se encontra com o previsível aumento de procura, ocasionado pelo esperado acréscimo do número de clientes durante a época da primavera-verão", não concretiza suficientemente a razão de ser da aposição do termo resolutivo, além de que na data da celebração já tinha terminado a primavera há um mês e era para vigorar também no outono e um mês de inverno, o que contraria o motivo indicado".

[43] Cfr. LOPES, Bruno Bessa e MACHADO, Maria João, "Da Conversão do Contrato de Trabalho a Termo", *ULP Law Review / Revista de Direito da ULP*, n.ºs 1 e 2, vol. 16, 2022, p. 71.

contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo", ou seja, quando não revista a forma legalmente prevista e não cumpra as formalidades essenciais para a contratação a termo[44]-[45].

Por último, adita o artigo 147º, n.º 1, al. d) do CT, que o contrato a termo se considera um contrato sem termo quando é celebrado fora do âmbito do artigo 143º, nº 1 do CT. Estabelece o n.º 1 que um contrato celebrado a termo com um trabalhador que cessou por motivo que não lhe é imputável, impede nova contratação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

Da análise conjugada ao escopo do n.º 1 do artigo 143º e al. d) do n.º 1 do artigo 147º do CT, verificamos que é intenção do legislador sancionar o recurso abusivo à contratação a termo sucessiva[46].

As situações em que o contrato de trabalho a termo se converte num contrato de trabalho sem termo encontram-se previstas no nº. 2 do artigo 147º do CT.

Estabelece a alínea a), que o contrato de trabalho a termo se converte num contrato de trabalho sem termo quando tenha sido renovado sem a observância das regras estabelecidas no artigo 149º do CT. Destarte, verificando-se uma renovação de um contrato a termo, esta terá de obedecer a determinados requisitos de validade, sendo estes a verificação da admissibilidade do contrato inicial, nomeadamente a verificação do motivo justificativo[47].

O contrato a termo converte-se num contrato sem termo segundo a alínea b) do n.º 2 do artigo 147º do CT, quando "seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações". Tanto a duração como o número de renovações encontram-se balizadas na lei com já acima referido, e uma vez ultrapassado o limite o contrato converte-se *ope legis* num contrato sem termo[48].

---

[44] Cfr. Ac. STJ de 02-12-2013. Processo n.º 273/12.6T4AVR.C1S1.

[45] Cfr. Ac. TRP de 18-03-2024. Processo n.º 847/21.4T8VLG-A.P1.

[46] Cfr. LOPES, Bruno Bessa e MACHADO, Maria João, "Da Conversão do Contrato de Trabalho a Termo", *ULP Law Review / Revista de Direito da ULP*, n.ºs 1 e 2, vol. 16, 2022, p. 72.

[47] Cfr. MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 22ª Edição, Coimbra, Almedina, 2024, p. 194. "que "a renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos da sua celebração". Trata-se, obviamente, da existência (ou subsistência) do "motivo justificativo" em que se apoiou a aposição do termo".

[48] Cfr. Ac. TRL de 27-01-2016. Processo n.º 2653/13.0ttlsb.l1-4. "O contrato a termo inicialmente celebrado (…) foi renovado 7 vezes ao longo de um ano por diferentes períodos, pelo que excedeu, manifestamente, as três renovações permitidas pelo n.º 1 do art. 148º do CT" podendo concluir-se que "A consequência do excesso das renovações do contrato (…) converte-se esse mesmo contrato em contrato de trabalho sem termo, ao abrigo do n.º 2 b) do artigo 147º do CT 2009"

Cumpre ainda analisar o artigo 147º, n.º 2, al. c) do CT, a qual refere que o contrato a termo incerto se converte num contrato sem termo quando o trabalhador permaneça em atividade "após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo".

A inobservância do pré-aviso[49] ou na falta de comunicação da cessação do contrato, por iniciativa de empregador, concedem ao trabalhador o direito a indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta, mas não impedem a caducidade do contrato[50]. O contrato a termo incerto só se converte num contrato sem termo se o trabalhador permanecer em atividade após a comunicação da cessação tempestiva do contrato ou por mais quinze dias após o desaparecimento da motivação do termo.

Por último, mas não menos importante, importa clarificar que tanto a renovação automática como a conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo, não se aplicam a contratos de trabalhos exercidos no âmbito da função pública.

Nos contratos de trabalho a termo no âmbito da função pública o artigo 61º, n.ºs 1 e 2 da LGTFP, pese embora afaste expressamente a possibilidade de renovação automática do contrato, permite a sua renovação expressa.

Relativamente à conversão do contrato de trabalho a termo e contrato sem termo, ainda que enferme de algum vício ou atinja a duração máxima ou o limite de renovações, é expressamente afastada[51] em virtude do artigo 63º da LGTFP[52].

5.4. Sucessão de Contratos a Termo

Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho, a sucessão de contratos de trabalho a termo é a "cessação de um contrato a termo seguida de uma nova contratação a termo, daquele ou de outro trabalhador, para o mesmo posto de trabalho"[53].

---

[49] Cfr. Artigo 345º, n.º 1 do CT.

[50] Cfr. Artigo 345º, n.º 3 do CT.

[51] Cfr. Ac. TRC DE 05-04-2024. Processo n.º 612/23.4T8VIS.C1. "O contrato inicialmente celebrado a termo incerto converte-se em contrato de trabalho sem termo no caso do trabalhador permanecer em atividade após a data de caducidade indicada em comunicação do empregador, por força do disposto no art. 147º, n.º 2, al. c), do CT , todavia, no caso o contrato celebrado com Unidade de Saúde, entidade pública empresarial (E.P.E.), o contrato sem termo assim convertido é nulo por inexistência de prévio procedimento consursório de recrutamento que assegurasse a observância dos princípios da igualdade de oportunidades, da imparcialidade e da publicidade".

[52] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 111.

[53] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 111.

Da análise ao artigo 143º do CT e da sua aplicabilidade aos contratos de trabalho a termo, resulta que este preceito surge como uma medida parcialmente restritiva, sem impedir totalmente a sua aplicabilidade.

Se por um lado, o artigo 143º, nº1 do CT determina a proibição da sucessão de contratos a termo por motivo não imputável ao trabalhador, impondo um intervalo de um terço da duração do contrato incluindo renovações, tempo decorrido entre a cessação do contrato a termo e uma nova contratação a termo, por outro lado, o nº 2 do mesmo artigo, adita as situações em que o regime não se aplica, sendo elas o surgimento de necessidades temporárias da empresa, de natureza das atividades, como o acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato anterior.

Destarte, importa clarificar que a proibição da sucessão dos contratos a termo não só se aplica aos casos de contratação a termo para o mesmo posto de trabalho e com o mesmo empregador, mas também aos casos de contratação a termo para um posto de trabalho anteriormente ocupado por um trabalhador temporário cuja execução se concretize no mesmo posto ou atividade profissional, assim como na contratação a termo na sequência de um contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade profissional.

5.5. Cessação do contrato a termo - caducidade e compensação

No artigo 343º do CT, encontramos as causas de caducidade do contrato de trabalho, que a seguir nos iremos debruçar.

Nos termos do artigo 343º, al. a) do CT, a que especificamente nos interessa abordar no âmbito deste trabalho, o contrato de trabalho caduca nos termos gerais com a verificação do seu termo, porém não basta a mera verificação deste[54].

Em virtude de estarmos perante um contrato a termo, este finda por caducidade, que por um lado ocorre com o decurso do prazo – contrato a termo certo; por outro cessa com o motivo justificativo do contrato – contrato a termo incerto.

Estatui o artigo 344º, n.º 1 do CT, que estando em causa um contrato a termo certo, a caducidade não opera *ipso jure,* as partes devem comunicar de forma expressa a vontade de fazer cessar o contrato. A comunicação de vontade é uma declaração[55] recetícia, face ao exposto no artigo 224º, n.º 1 do CC, o dita que esta é eficaz logo entre na esfera jurídica do trabalhador.

---

[54] Cfr. MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2024, p. 627.

[55] Nada obsta que as partes acordem na não renovação do contrato aquando do momento da celebração. Possibilidade essa que está inserida no âmbito da liberdade negocial – artigo 405º do Código Civil.

Por outro lado, o artigo 344º, n.º 1 do CT, prevê as balizas legais de 15 dias ou 8 dias, de antecedência com que deve ser emitida a comunicação da declaração de vontade, conforme a iniciativa parta do empregador ou do trabalhador.

Em face ao exposto no artigo 149º, n.º 1 do CT, o qual prevê a possibilidade de acordo entre as partes, da inserção de uma cláusula de não renovação do contrato a termo certo, resulta que a caducidade opera de forma automática[56].

Em sentido contrário Maria do Rosário Palma Ramalho, diz-nos que "É discutido se a exigência de comunicação ao trabalhador da vontade de fazer cessar o contrato, como modo de fazer atuar a caducidade do contrato a termo, se mantém no caso de as partes determinarem, à partida, que o contrato se encontra sujeito a renovação – o que sucede ao abrigo do art. 149º n.º 1. Assim, embora se continue a admitir que as partes afastem a possibilidade de renovação do contrato a termo por acordo (art. 149º nº 1) que a lei estabelece agora que «que na ausência de estipulação a que se refere o número anterior (i.e., o acordo do art. 149º nº 1) *e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar,* o acordo renova-se…» (art. nº 2); e por outro lado, na norma sobre a caducidade do contrato a termo certo, é estabelecido que o contrato «…caduca no final do prazo estipulado, *ou da sua renovação*, desde que o empregador ou o trabalhador comunique…». Ora, a segunda parte da norma do art,149º nº 2 e a conjugação desta norma com a estipulação do art. 344º nº 1, que se refere ao aviso prévio da cessação do contrato independentemente do caráter renovável ou não renovável do mesmo, aponta para a exigibilidade genérica da emissão de um aviso prévio como condição operativa da caducidade em qualquer contrato a termo independentemente de as partes nele terem inserido uma cláusula de renovação ou de não renovação. Assim, embora com dúvidas, em face da atual redação destas duas normas, consideramos que o dever de comunicação da intenção de fazer cessar o contrato no final do prazo se estende aos contratos a termo certo em que as partes tenham acordado ou não renovação. E, ainda em consonância com o texto da norma *in fine*, o incumprimento de tal dever determina que o contrato se renove por igual período se a renovação ainda for possível e apesar de as partes não o terem, à partida, concebido como um contrato renovável".

Cumpre ainda referir que, os 149º, n.º 2 e 147º, n.º 2, al. b) do CT, determinam que relativamente aos contratos a termo certo, a falta de comunicação de cessação por parte do empregador ou a comunicação que não respeite o pré-aviso legalmente previsto determinam a renovação automática do contrato por igual período, e se tal já não for possível, por se ter esgotado o número máximo de renovações, o contrato converte-se em contrato sem termo. Além de ser devida uma compensação, nos termos do artigo 344º, n.º 2 do CT, equivalente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Importa deixar claro, que a lei não prevê sanção para o desrespeito pela falta de comunicação ou pelo prazo da manifestação da vontade em fazer cessar o contrato por iniciativa por parte do trabalhador.

---

[56] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, pp. 120 a 122.

Contudo, para Maria do Rosário Palma Ramalho é de aplicar o regime comum da denúncia do contrato com pré-aviso, nos termos do artigo 400º, n.º 3 e 4 do CT antes do termo do contrato, com necessárias adaptações, pelo que, o trabalhador fica obrigado a indemnizar o empregador no valor equivalente ao pré-aviso em falta, como resulta do artigo 401º do CT[57].

No caso dos contratos a termo incerto, o artigo 345º, n.º 1 do CT, nas palavras de David Falcão "A caducidade do contrato de trabalho a termo incerto só ocorre quando deixe de se verificar o motivo que levou à sua celebração, independentemente da comunicação do empregador. Portanto, mesmo que o empregado emita o aviso prévio, se o contrato cessar na data indicada na comunicação, mas o motivo justificativo da contratação subsistir, a cessação é ilícita e conduzirá a um despedimento ilícito[58]". Do exposto resulta que a caducidade do contrato a tempo incerto só depende do desaparecimento do motivo justificativo que levou à celebração do contrato e, nunca da comunicação do empregador, tendo esta apenas caráter informativo.

Além da caducidade, o referido preceito determina ainda, os limites temporais que devem ser respeitados quando a iniciativa de manifestação de vontade de fazer cessar do contrato a termo incerto, seja iniciativa do empregador. Nestes termos, o empregador dispõe de 7, 30 ou 60 dias tendo em conta a previsão da ocorrência do termo, consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior. Importa esclarecer, que a lei é omissa no que diz respeito aos casos em que a iniciativa parte do trabalhador.

Estatui o artigo 345º, n.º 3 do CT, tal como nos contratos a termo incerto, a falta de comunicação de cessação por parte do empregador ou a comunicação intempestiva por parte do empregador conferem ao trabalhador o direito a ser indemnizado pelo valor correspondente ao tempo de pré-aviso em falta. Além disso dita o artigo 14º, n.º 2, al. c), caso o trabalhador permaneça em atividade após comunicação atempada da caducidade ou por mais 15 após a realização da tarefa para a qual foi contratado ou sobre o regresso do trabalhador que substitui, o contrato converte-se em contrato sem termo.

À semelhança dos contratos a termo certo, é devida uma compensação ao trabalhador, quando a iniciativa de fazer cessar o contrato partir empregador, correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, como estabelece o artigo 345º, n.º 4 do Código do Trabalho.

A compensação para os contratos a termo é determinada nos termos do artigo 366º do Código do Trabalho.

---

[57] Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 122 e 123.

[58] Cfr. FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho – A Relação Individual de Trabalho*, 2024, Almedina, Coimbra, p. 64.

6. CONCLUSÃO

Ao longo do presente trabalho, fomos analisando o regime jurídico do contrato a termo resolutivo, donde podemos concluir que o contrato de trabalho a termo resolutivo é uma ferramenta muito importante no sistema juslaboral. Nos termos da lei este tipo de contrato distingue-se do contrato de trabalho comum, pelas suas características que o definem como um contrato especial.

Do estudo, retira-se que o contrato de trabalho a termo resolutivo enquanto figura de caráter excecional e transitório, revela-se um instrumento de grande utilidade para os empregadores, na medida que permite atender às necessidades temporárias das empresas, promovendo a flexibilidade na gestão eficiente dos recursos humanos ajustando-se às exigências do mercado laboral.

Contudo, pudemos concluir que a lei estabelece normas muito restritivas, impondo rigor na sua aplicação. Nomeadamente, a exigência de fundamentação objetiva e clara, que justifique a aposição do termo, como requisito de validade. Além disso, a lei estabelece limites aos prazos e renovações como forma de prevenir a prática abusiva na contratação a termo, salvaguardando assim os direitos e as garantias dos trabalhadores.

Em suma, é do nosso entendimento que para diminuir a precariedade laboral é necessária uma aplicação rigorosa e responsável do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo previsto no atual Código do Trabalho.

JURISPRUDÊNCIA

- STJ de 16-11-2017. Processo n.º 9224/13.0T2SNT.L1.S1
- Ac. TRL de 01-03-2023. Processo 21095/20.5T8LSB.L1-4
- Ac. TRL de 04-05-2016. Processo 1992/15.0T8FNC.L1-4
- Ac. TRL de 27-04-2022. Processo n.º 6276/20.0T8LSB.L1-4
- Ac. TRP de 23-06-2021. Processo n.º 4098/19.0T8AVR.P1
- Ac. TRE de 08-06-2017. Processo n.º 285/15.8T8PTM.E1
- Ac. STJ de 02-12-2013. Processo n.º 273/12.6T4AVR.C1S1
- Ac. TRP de 18-03-2024. Processo n.º 847/21.4T8VLG-A.P1
- Ac. TRL de 27-01-2016. Processo n.º 2653/13.0TTLSB.l1-4
- Ac. TRC DE 05-04-2024. Processo n.º 612/23.4T8VIS.C1

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Falcão, David e Tenreiro Tomás, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho – A Relação Individual de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024.

Monteiro Fernandes, António, *Direito do Trabalho*, 22ª ed., Almedina, Coimbra.

Menezes Leitão, Luís, *Direito do Trabalho*, 8ª ed., Coimbra, Almedina, 2024.

Quintas, Paula e Quintas, Hélder, *Código do Trabalho – Anotado e Comentado*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2024.

Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado De Direito Do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9ª ed., Almedina, Coimbra, 2023.
Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, 22ª ed., Almedina, Coimbra, 2023.