

DA CONVERSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO THE CONVERSION OF FIXED-TERM CONTRACT

BRUNO BESSA LOPES*
MARIA JOÃO MACHADO**

SUMÁRIO: Introdução; 1. Sistematização do contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho português; 2. Cláusulas acessórias de condição e termo; 3. O artigo 147.º do Código do Trabalho português; 4. Da conversão do contrato de trabalho a termo em contrato sem termo; 5. Situações em que o contrato de trabalho se considera sem termo à luz do artigo 147.º, n.º 1 do Código do Trabalho; 6. Quando o contrato de trabalho a termo se converte num contrato sem termo à luz do n.º 2 do artigo 147.º do Código do Trabalho; Conclusões; Referências.

SUMMARY: Introduction; 1. Systematization of fixed term contract in the portuguese Labour Code; 2. Ancillary provisions of condition and term; 3. Article 147 of the portuguese Labour Code; 4. Conversion of the fixed-term employment contract into an open-ended contract; 5. Situations in which the employment contract is considered to have no end in the light of article 147, paragraph 1 of the Labour Code; 6. When the fixed-term employment contract becomes an open-ended contract in the light of paragraph 2 of article 147 of the Labour Code; Conclusions; References.

RESUMO: O mercado de trabalho português apresenta valores consideravelmente elevados no que respeita à contratação de trabalhadores a termo. O estudo desta modalidade contratual e a análise, a cada momento, da

doutrina e da jurisprudência produzidas reveste-se de grande utilidade. O presente artigo tem como objeto primordial o mecanismo previsto no artigo 147.º do Código do Trabalho, relativo a situações em que o contrato de trabalho a termo se considera ou se converte num contrato de trabalho sem termo e, em especial, a análise das situações em causa e da sua natureza preventiva e sancionatória.

PALAVRAS – CHAVE: Introdução; 1. Sistematização do contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho português; 2. Cláusulas acessórias de condição e termo; 3.

ABSTRACT: The Portuguese labor market presents considerably high values in terms of hiring fixed-term workers. The study of this contractual modality and the analysis, at every moment, of the produced doctrine and jurisprudence is very useful. The main purpose of this article is the mechanism provided for in article 147 of the Labor Code, relating to situations in which the fixed-term employment contract is considered or becomes a permanent employment contract and the analysis of the situations in question and their preventive and sanctioning nature.

KEYWORDS: Fixed-term employment contract; Conversion; Permanent employment contract; Precariousness.

* Mestre em Solicitação pelo Instituto Politécnico do Porto – Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Email: bessalopes.bruno@gmail.com.

** Doutora em Direito, Professora Adjunta do Instituto Politécnico do Porto, membro do CICESI - Centro de Inovação e Investigação em Ciências Empresariais e Sistemas de Informação, Escola Superior de Tecnologia e Gestão/Politécnico do Porto. Email: mjm@estg.ipp.pt. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0196-232X>

INTRODUÇÃO

Vivemos tempos de grande incerteza e instabilidade, o vírus SARS-CoV-2 (COVID-19) veio afetar drasticamente a população e os seus modos de vida, de convivência e, inclusive, modos de trabalhar. Em razão da pandemia (COVID-19), o legislador sentiu a necessidade de adotar medidas que permitissem, em primeira linha, controlar a situação pandémica, mas também mitigar os efeitos de uma crise económico-financeira. Neste sentido, e no que respeita à matéria laboral, foram adotadas medidas que, salvo melhor opinião, se crê de grande relevo para a manutenção dos postos de trabalho, nomeadamente, o regime de lay-off simplificado, o apoio extraordinário à retoma progressiva e, ainda, o teletrabalho. Com a adoção das medidas suprarreferidas, entre outras, cremos que foi possível salvaguardar e manter inúmeros postos de trabalho. O contrato de trabalho sem termo, ou por tempo indeterminado, constitui o modelo típico de vinculação entre a entidade empregadora e o trabalhador, todavia, o contrato de trabalho a termo resolutivo continua a atrair significativamente o interesse dos empregadores em Portugal. A contratação a termo apresenta valores consideravelmente elevados, registando, no ano de 2020, 17,8% de trabalhadores com contratos de trabalho temporários em % do total de empregados. Por referência à média da União Europeia, de 13,6%, Portugal continua a ocupar um dos lugares cimeiros neste ranking¹. Contudo, não podemos deixar de realçar algum decréscimo, evidenciado pelo facto de que desde o ano de 2006 até 2019 Portugal apresentava valores superiores a 20%, em matéria de contratação a termo². O contrato de trabalho a termo apresenta-se como um mecanismo jurídico-laboral útil ao mercado de trabalho, uma vez que, no que respeita à entidade empregadora, é um poderoso instrumento de gestão que lhe permite adequar a mão-de-obra às necessidades existentes; para além disso, é um instrumento adequado para fazer face a situações temporárias, designadamente, entre as mais frequentes, a ausência de trabalhadores. No que respeita ao trabalhador, cremos que não existem, propriamente, vantagens associadas a este contrato, todavia, sempre se dirá que o contrato

de trabalho a termo é uma porta de acesso ao mercado de trabalho numa fase inicial da carreira, permitindo ao trabalhador adquirir experiência profissional. Mesmo assim, são as desvantagens e perigos do contrato de trabalho a termo que se fazem evidenciar, uma vez que, para o trabalhador, este contrato está associado a um clima de instabilidade laboral que projeta insegurança ao nível profissional, económico e, até mesmo, familiar, reduzidas ou até mesmo inexistentes perspectivas de progressão de carreira bem como baixos rendimentos. Consequentemente, as entidades empregadoras são também afetadas, na medida em que o descontentamento de um trabalhador que vive num clima de instabilidade e insegurança se irá refletir numa menor produtividade. O Código do Trabalho^{3/4} português foi recentemente alterado, pela Lei 83/2021, de 6 de dezembro, contudo é a Lei 93/2019, de 4 de setembro, que modificou de forma significativa o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, que justifica a presente análise. Propomo-nos, portanto, um enquadramento prévio das cláusulas acessórias de condição e termo, de seguida é efetuada uma análise do artigo 147.º do Código do Trabalho, seguindo-se uma apreciação da figura da conversão, bem como da redução do negócio jurídico. O estudo e análise de quando se considera o contrato de trabalho sem termo, bem como de quando ocorre a conversão do contrato de trabalho em sem termo, integram o terceiro capítulo.

1. SISTEMATIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS

No que diz respeito à sua inserção no Código do Trabalho, o contrato de trabalho a termo encontra-se previsto e regulado, em especial, nos artigos 139.º a 149.º, enquadrando-se nas modalidades de contrato de trabalho (Subsecção I da Secção IX, Capítulo I, Título II, Livro II). Note-se, contudo, que aqui apenas se trata do “núcleo duro” do regime do contrato de trabalho a termo, já que outros temas como o período experimental (artigo 112.º n.º 2), a formação profissional (artigo 131.º n.º 2), o direito a férias (artigo 239.º n.º 4), os efeitos da suspensão do contrato (artigo 295.º n.º 3), a cessação do contrato de trabalho a termo, quer

¹ Dados apresentados no sítio da PORDATA, relativamente à percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho a termo em Portugal, em comparação com os demais países da União Europeia. Consulta efetuada pela última vez em 22 de janeiro de 2022 em: <https://www.pordata.pt/europa/trabalhadores+com+contrato+de+trabalho+tempor%C3%A1rio+em+percentagem+do+total+de+empregados+total+e+por+sexo+2402>

² *Idem, ibidem.*

³ O atual Código do Trabalho foi aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02, tendo sido alterado pelas Leis 105/2009, de 14/09, 53/2011, de 14/10, 23/2012, de 25/06, 47/2012, de 29/08, 69/2013, de 30/08, 27/2014, de 08/05, 55/2014, de 25/08, 28/2015, de 14/04, 120/2015, de 01/09, 8/2016, de 01/04, 28/2016, de 23/08, 73/2017, de 16/08, Lei 14/2018, de 19/03, lei 90/2019, de 04/09, Lei 93/2019, de 04/09, Lei 18/2021 de 08/04 e, por último, Lei 83/2021 de 06/12.

⁴ Salvo menção em contrário, todos os artigos referidos neste trabalho são relativos ao Código do Trabalho.

seja certo quer seja incerto (artigo 344.º e 345.º), bem como o despedimento por iniciativa do empregador (artigo 393.º), são objeto de enquadramento próprio⁵. O Código do Trabalho em vigor, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, apresenta um novo enquadramento sistemático face ao Código do Trabalho de 2003⁶, já que sistematizou o contrato de trabalho a termo resolutivo numa secção que apelidou de Modalidades de contrato de trabalho^{7/8}. Com esta sistematização, segundo Susana Sousa Machado, a par do contrato de trabalho a tempo indeterminado, coexistem outras modalidades, como é o caso do contrato de trabalho a termo resolutivo, trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, comissão de serviço, teletrabalho e trabalho temporário, com que o legislador veio alargar o leque de mecanismos de constituição da relação laboral, sugerindo assim, que “as várias figuras de subordinação jurídica correspondem a diferentes interesses de gestão”, contudo, não podemos deixar de atender que assim “começa a abrir-se caminho à perversa oportunidade de metamorfosear o contrato a termo num contrato alternativo, fortalecendo a precariedade laboral e enfraquecendo o conceito de atipicidade”⁹.

2. CLÁUSULAS ACESSÓRIAS DE CONDIÇÃO E TERMO

Segundo o princípio da liberdade contratual, consagrado no artigo 405.º, n.º 1 do Código Civil (CC), as partes num negócio jurídico têm a faculdade de estipular o conteúdo do contrato e, bem assim, estabelecer o clausulado do contrato. Deste modo, as partes podem determinar que o início ou o fim dos efeitos de um negócio jurídico fiquem sujeitos a uma condição ou a um termo. Quanto ao contrato de trabalho, cumpre verificar se o Código do Trabalho admite a estipulação de uma cláusula de condição ou de termo¹⁰. No que respeita à aposição de uma cláusula de condição ou termo suspensivos no contrato de trabalho, o Código do Trabalho, no seu

artigo 135.º, não cria qualquer limitação ou restrição, sendo que, para que seja válida, apenas se exige que conste de documento escrito. Diferente é o tratamento dado à aposição de cláusula resolutiva, pois, neste caso, o princípio da liberdade contratual já encontra restrições, dado que a aposição de uma cláusula resolutiva num contrato de trabalho pode violar o princípio constitucional da segurança no emprego (artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa).

No que toca à condição resolutiva, a lei é omissa, não obstante cremos, salvo melhor opinião, que não poderá ser aposta uma cláusula de condição resolutiva num contrato de trabalho, em virtude de que com tal inclusão se iria criar um clima de incerteza e instabilidade acima do que seria razoável e, até, permitido, o que se traduziria num claro desrespeito pelo princípio constitucional da segurança no emprego. Concluindo-se, assim, que não faz sentido que os efeitos de um contrato de trabalho estejam dependentes de um acontecimento futuro e incerto¹¹. Relativamente à cláusula de termo, a que se referem os artigos 278.º e 279.º do CC, não existindo embora uma definição legal, a doutrina vem entendendo que o termo se traduz numa cláusula pela qual as partes sujeitam os efeitos de determinado negócio jurídico à ocorrência de um evento futuro e certo, quer isto dizer que as partes acordam que os efeitos de um determinado negócio ficam sujeitos à verificação de um acontecimento de que se tem um grau de certeza sobre a ocorrência¹². Deste modo, o contrato de trabalho a termo resolutivo é uma modalidade de contrato a que as partes, *ab initio*, limitam a duração, estabelecem um prazo de duração, que poderá ser certo ou incerto. Diz-se que o termo é certo quando se sabe de antemão que aquele acontecimento irá acontecer no momento acordado (*dies certus an, certus quando*), enquanto que o termo é incerto quando não se consegue determinar o exato momento em que ele se dará (*dies certus an, incertus quando*)¹³.

⁵ Cfr. neste sentido Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV, Contratos e Regimes Especiais* (Coimbra: Almedina, 2019), 70-71.

⁶ Aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto, entretanto revogada pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁷ Cfr. neste sentido Maria João Machado, *O Contrato de Trabalho a termo* (Porto: Imoedições, 2015), 212, bem como Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho a Termo – A Transposição da Diretiva 1999/10/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades* (Coimbra: Coimbra Editora, 2009), 154, onde se refere que, “a este respeito, entendemos que o Código do Trabalho de 2009 proporcionou uma alteração muito significativa, que ultrapassa as barreiras da mera sistematização, ao consagrar o contrato a termo como modalidade de contrato de trabalho...”.

⁸ António Monteiro Fernandes fala, a este propósito, em banalização do contrato de trabalho a termo: *Direito do Trabalho*, 21.ª edição (Coimbra: Almedina, 2022), 191 a 196.

⁹ Cfr. neste sentido Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho a Termo – A Transposição da Diretiva 1999/10/CE para o Ordenamento Jurídico Português*, 155.

¹⁰ Cfr. neste sentido Heinrich Ewald Hörster e Eva Sónia Moreira da Silva, *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*, 2.ª edição (Coimbra: Almedina, 2021), 546.

¹¹ Cfr. neste sentido Ana Lambello e Luísa Andias Gonçalves, *Direito do Trabalho – Da Teoria à Prática*, 2.ª edição (Lisboa: Rei dos Livros, 2021), 111, nota 76.

¹² Cfr. neste sentido Hörster e Silva, *A Parte Geral do Código Civil Português*, 550.

¹³ Cfr. neste sentido Carlos Alberto da Mota Pinto, António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, *Teoria Geral do Direito Civil*. 4.ª ed – 2.ª reimpressão (Coimbra: Coimbra Editora, 2017), 579, bem como Machado, *O Contrato de Trabalho a Termo*, 177.

3. O ARTIGO 147.º DO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS

O artigo 147.º surge no sistema lusolaboral Português através da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho de 2009)¹⁴. Não obstante, cumpre referir que este normativo não é inteiramente inovador, porquanto é composto por uma conjugação de normas anteriores que se encontravam dispersas no anterior Código do Trabalho. A atual sistematização cremos ser mais adequada e convincente, uma vez que o legislador, ao elencar, numa única norma, as causas e suas consequências da violação das normas relativas à contratação a termo, torna o regime mais claro e acessível. Foram, portanto, catalogadas as situações em que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato sem termo (n.º 1) e as condições que levam à conversão do contrato de trabalho a termo em contrato sem termo (n.º 2). Da análise do n.º 1 do artigo 147.º resulta que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato de trabalho sem termo quando ocorra uma nulidade da cláusula acessória¹⁵, o que pode suceder em qualquer das situações em que o contrato de trabalho a termo padece de um vício *ab initio*, podendo, esse vício, afetar um requisito de forma ou um requisito material. Já o n.º 2 do artigo 147.º vem estabelecer a conversão legal (também designada conversão *ope legis*) do contrato de trabalho a termo em contrato de trabalho sem termo, assim dizendo, é o n.º 2 que dita que um contrato de trabalho a termo se converte num contrato sem termo por força da lei.

4. DA CONVERSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM CONTRATO SEM TERMO

Antes de se proceder à análise do instituto previsto no artigo 147.º, cumpre fazer uma reflexão sobre a conversão e os seus pressupostos. O instituto da conversão encontra-se previsto no artigo 293.º do CC, onde se estabelece que “o negócio nulo ou anulado pode converter-se num negócio de tipo ou conteúdo diferente, do qual contenha os requisitos essenciais de substância e de forma, quando o fim prosseguido pelas partes permita supor que elas o teriam querido, se tivessem previsto a invalidade”. Através da conversão, um negócio que seja nulo ou anulado pode ser aproveitado e,

assim, vigorar como um negócio diferente¹⁶, todavia, para que ocorra a conversão do negócio jurídico, mostra-se necessária a verificação de determinados requisitos. O primeiro requisito, que se extrai da análise do artigo 293.º do CC, respeita a um elemento objetivo, ou seja, o negócio inválido (nulo ou anulado) deverá conter os requisitos essenciais, quer de substância quer de forma, do negócio a que irá dar origem; o segundo requisito reporta-se a um elemento subjetivo, a vontade hipotética ou presumida das partes, isto é, para que a conversão ocorra ter-se-á que concluir que as partes teriam querido celebrar aquele negócio, apercebendo-se de determinada invalidade no negócio inicial¹⁷. Contudo, cumpre notar que o artigo 293.º do CC corresponde ao regime comum da conversão, o que legitima a questão: será que o instituto da conversão previsto no artigo 147.º respeita a uma conversão comum e, assim, ter-se-á que cumprir todos os pressupostos? Consideramos, salvo melhor opinião, que a conversão do artigo 147.º não é uma conversão comum, porquanto é uma conversão que decorre da lei, uma conversão *ope legis*, e, atendendo ao facto de que o instituto previsto no artigo 147.º é um mecanismo sancionatório, cremos que os pressupostos que são exigidos para a conversão comum não se terão que verificar na totalidade no que concerne à conversão operada pelo artigo 147.º. Relativamente ao elemento subjetivo, a vontade hipotética das partes, esta não terá, claramente, que se verificar, pois, certamente na maioria dos casos, a entidade empregadora não quererá celebrar um contrato de trabalho sem termo. Já no que respeita ao elemento objetivo, recorde-se, a conversão pressupõe que o negócio nulo se converta num “negócio de tipo ou conteúdo diferente, do qual contenha os requisitos essenciais de substância e de forma”, pelo que cumpre aferir se a conversão de um contrato de trabalho a termo se enquadra neste requisito. Consideramos, salvo melhor opinião, que o elemento objetivo do artigo 293.º do CC se encontra verificado, uma vez que o contrato de trabalho a termo contém os requisitos essenciais de substância e forma do contrato de trabalho sem termo e, ainda, o contrato de trabalho a termo, sendo uma modalidade do contrato de trabalho (Secção IX, Capítulo I, Título II, Livro I), não constitui relativamente a este um tipo diferente, embora apresente conteúdo diferente¹⁸. Não obstante o referido quanto à conversão, importa atender a um outro mecanismo que, tal como a conversão, assegura a conservação de um

¹⁴ Cfr. neste sentido Pedro Romano Martínez et al., *Código do Trabalho Anotado*. 13.ª edição (Coimbra: Almedina, 2020), 381.

¹⁵ Cfr. neste sentido Pedro Romano Martínez et al., *Código do Trabalho*, 383.

¹⁶ Cfr. neste sentido António Menezes Cordeiro, *Tratado de Direito Civil – II Parte Geral*, 5ª edição (Coimbra: Almedina, 2021), 953.

¹⁷ Cfr. neste sentido Abílio Neto, *Código Civil Anotado*. 20ª edição – Atualizada (Lisboa: Ediforum, 2018), 233, bem como Carlos Alberto da Mota Pinto et al., *Teoria Geral do Direito Civil*, 641.

¹⁸ Opinião distinta tem Alice Pereira de Campos, referindo que “dificilmente enquadramos a figura da «conversão» dos contratos de trabalho celebrados a termo em contrato de trabalho sem termo no instituto geral da conversão”, defendendo que a conversão importa que se converta num negócio de tipo diferente, ou, como refere se “transforme num negócio de tipo diferente”, e, sucede que, segundo a autora, um contrato de trabalho sem termo não se enquadra num negócio típico distinto do contrato de trabalho a termo. Cfr. neste sentido Alice Pereira de Campos, *Contrato de Trabalho a Termo* (Lisboa: Universidade Católica Editora, 2013), 225 e 226.

negócio jurídico que padece de uma invalidade, referimo-nos à figura da redução, prevista no artigo 292.º do CC, o qual dispõe que “a nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o negócio, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada”. Tendo em conta o preceito legal referido, a redução apresenta, também, dois pressupostos, o primeiro prende-se com o facto de que a nulidade ou a anulação não podem ser totais, ou seja, apenas podem abranger uma porção do negócio jurídico; o segundo pressuposto reporta-se à vontade das partes, significa que a redução não se poderá verificar caso se mostre que aquele negócio celebrado o não teria sido sem a parte viciada^{19/20}. Do mesmo modo que na conversão surge a figura da conversão legal, também na redução encontramos a figura da redução legal. No entanto, no que concerne à redução legal, deve-se ter em conta que não se releva a vontade das partes, mas sim a preferência a uma “valorização objetiva”²¹, neste sentido pronuncia-se Mota Pinto referindo que se trata de “uma redução teleológica, no sentido de ser determinada pela necessidade de alcançar plenamente as finalidades visadas pela norma imperativa infringida”²². Assim, e em face do exposto, cremos que a solução prevista no artigo 147.º se enquadra melhor no instituto da redução legal do que na conversão, todavia, sempre se dirá que a letra da lei, no artigo 147.º, determina a conversão e esse sentido deve prevalecer. Conforme já referido, consideramos que o artigo 147.º se encontra corretamente sistematizado, tendo em conta a diferenciação que nele é feita, no entanto, cumpre mencionar a falta de rigor na terminologia empregada pelo legislador no que diz respeito às expressões “converte-se” e “considera-se”. Para melhor se compreender, atenda-se ao seguinte. O artigo 147.º tem como epígrafe “Contrato de trabalho sem termo”, sendo que o legislador sentiu a necessidade, e bem, de distinguir as situações em que um contrato se considera sem termo (n.º 1) dos casos em que um contrato de trabalho

a termo se converte num contrato de trabalho sem termo (n.º 2). Realça-se que relativamente ao artigo 147.º, cremos, salvo melhor opinião, não existir qualquer falta de rigor, quer no que concerne à sistematização, quer às expressões utilizadas. Porém, a falta de rigor surge quando se confrontam as expressões aplicadas pelo legislador no artigo 147.º com as expressões utilizadas no artigo 348.º. O artigo 348.º tem como epígrafe “Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos”, no entanto dispõe o seu n.º 1 que “Considera-se a termo o contrato de trabalho”, ou seja, o legislador dá a entender que a conversão dum contrato de trabalho a termo e considerar-se o contrato celebrado a termo, é a mesmíssima coisa e, diga-se, não o deveria de ser. Tendo em conta esta divergência terminológica, consideramos que o legislador chega a colocar em causa a sistematização e diferenciação feita no artigo 147.º. Apesar do suprarreferido, a sistematização e diferenciação que é feita no artigo 147.º deverá sobrepor-se à falta de rigor terminológico, porquanto esta sistematização e diferenciação feita tem uma lógica subjacente. Não obstante, será que o rigor na distinção entre “considera-se sem termo” e “converte-se em contrato sem termo” altera o efeito prático do artigo 147.º? Analisado o artigo 147.º verifica-se que, quer nos casos em que o contrato se considera sem termo, quer nos casos de conversão do contrato de trabalho a termo, o efeito prático é o mesmo, porquanto os trabalhadores, ora contratados a termo, passam a estar vinculados com a entidade empregadora por um contrato de trabalho por tempo indeterminado²³. Porém, cumpre notar que o efeito reporta-se a momentos diferentes, dado que, ao abrigo do n.º 1 do artigo 147.º, o contrato de trabalho considera-se *ab initio* um contrato de trabalho sem termo e, por sua vez, no n.º 2 do artigo 147.º, o contrato de trabalho a termo só se converte num contrato de trabalho sem termo no momento em que se verifica uma das situações elencadas nas alíneas desse número, pelo que, até esse momento, o contrato de trabalho é um contrato de trabalho a termo.

¹⁹ Cfr. neste sentido António Menezes Cordeiro, *Tratado de Direito Civil Português*, 947-950.

²⁰ Atenda-se neste sentido ao proferido no acórdão do TRIBUNAL RELACÃO DE COIMBRA – Processo n.º 338/07.6TBCBR.C1, de 11 de setembro de 2012. Relator Falcão de Magalhães, no qual se determinou que “de acordo com o art.º 292.º do Código Civil (CC), se a nulidade ou anulação de certo negócio jurídico forem parciais, não determinam a invalidade de todo o negócio, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada. A nulidade ou a anulabilidade do negócio jurídico constituem, pois, pressuposta fundamental para que se possa operar a redução (ou a conversão - art.º 293.º do CC) desse negócio. Enquanto que a redução do negócio jurídico só encontra justificação quando uma das partes do seu objecto é nula ou anulável e não quando a nulidade é total, a conversão pressupõe a invalidade integral do negócio”.

²¹ Cfr. neste sentido Alice Pereira de Campos, *Contrato de Trabalho a Termo*, 223.

²² Cfr. neste sentido Carlos Alberto da Mota Pinto et al., *Teoria Geral do Direito Civil*, 627.

²³ Neste sentido, Jorge Leite refere que no caso da conversão os trabalhadores ingressam nos quadros da empresa, a título efetivo, por força da lei, constituindo assim a conversão um caminho *ex vi legis* para os quadros da empresa: cfr. “Contrato de Trabalho a Prazo: Direito Português e Direito Comunitário”, *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 27, 2006, p. 27.

5. SITUAÇÕES EM QUE O CONTRATO DE TRABALHO SE CONSIDERA SEM TERMO À LUZ DO ARTIGO 147.º, N.º 1 DO CÓDIGO DO TRABALHO

Façamos, primeiramente, uma análise, ainda que breve, das situações em que o contrato de trabalho a termo se considera sem termo. Principia o legislador por estabelecer na alínea a) do n.º 1 do artigo 147.º, que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato sem termo quando “a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato de trabalho sem termo”.

Nos termos desta alínea o legislador veio prever as situações em que existe fraude à lei, isto é, as situações onde as partes cumprem com as formalidades previstas e necessárias para a contratação a termo, todavia este cumprimento tem um propósito, contornar, trapacear, as normas referentes à contratação a termo e ao seu carácter excecional^{24/25}. Em suma, o escopo é a simulação de um contrato de trabalho a termo, porquanto, efetivamente, pretende-se a celebração de um contrato de trabalho sem termo²⁶. Uma questão que cumpre referir e analisar prende-se com o ónus da prova, ou seja, a quem incumbe a prova dos factos que revelam a celebração do contrato, numa situação cujo intuito é contornar o carácter excecional da contratação a termo? Cremos, salvo melhor opinião, que atendendo ao facto de que a alínea a) visa sancionar a fraude à lei em matéria de contratação a termo, isto

é, determinar quem deve ser sancionado em matéria de facto, se a entidade empregadora ou o trabalhador, o ónus probatório deverá estar alinhado com o preceituado no artigo 342.º do Código Civil (CC), ou seja, a quem “invocar um direito cabe fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado”. Assim, partindo da premissa de que o trabalhador vem alegar a fraude à lei em seu proveito caberá a este a prova de que a fraude à lei decorreu de um comportamento por parte da entidade patronal²⁷. Por sua vez, a alínea b) veio determinar que os contratos de trabalho a termo se consideram sem termo quando são celebrados para além das situações previstas nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º. Aqui o legislador quis que a alínea b) versasse sobre os casos em que existiu e existe uma violação dos requisitos materiais da contratação a termo²⁸. Importa, ainda, fazer referência que, nesta alínea b), o legislador não faz qualquer referência ao n.º 2 do artigo 140.º, sendo que esta ausência não constitui qualquer lapso do legislador, esta ausência encontra fundamento na qualificação da norma, ou seja, o artigo 140.º, n.º 2, é uma norma aberta, em outras palavras, meramente exemplificativa, uma vez que consegue alocar mais situações do que aquelas que se encontram aí previstas. Já nesta alínea b), cremos, salvo melhor opinião, que o ónus probatório no que concerne aos factos que justificam a contratação a termo, cabe ao empregador, estando assim em concordância com o prescrito no artigo 140.º, n.º 5^{29/30}. Estatui a alínea c) que o contrato de trabalho a termo se considera um

²⁴ Cfr. neste sentido Pedro Romano Martinez et al., *Código do Trabalho*, 382.

²⁵ Neste sentido atenda-se aos seguintes acórdãos, do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO, Processo n.º 59/13.OTTST.P1, de 13 de abril de 2015. Relator Paula Maria Roberto, onde se concluiu que “tendo como certo que o que verdadeiramente interessa, para efeitos de substituição, é que o trabalhador contratado vá exercer as mesmas funções que o trabalhador substituído vinha prestando, forçoso se torna concluir que tal não ocorreu nos autos. Por isso mesmo, este comportamento da ré só pode quanto a nós significar – segundo as regras da experiência comum e juízos de normalidade – que ela usou a contratação a termo certo para suprir carências que não são esporádicas na empresa, mas permanentes, (...)”. A ser assim, tendo as estipulações a termo sido colocadas com vista a iludir as disposições legais que regulam o contrato sem termo, o que nos cumpre concluir, então teriam de se considerar sem termo os aludidos contratos, ...”, e, ainda, do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO, Processo n.º 3128/15.9T8MTS.P1, de 24 de outubro de 2016. Relator Jerónimo Freitas, onde se decidiu que “é também forçoso concluir que, na realidade, o “Autor esteve ao serviço da Ré cinco anos e seis meses, sempre com o singular fundamento do acréscimo excepcional de atividade na Direcção de Customer Service Pessoal, relativamente aos projectos de implementação de novos serviços, à resolução de processos de cliente, à avaliação da qualidade do atendimento e à formação de assistentes e coordenadores de call center, o que indicia que a contratação do Autor se destinava a colmatar necessidades permanentes da Ré” e, logo, acrescentamos nós, que para além da inobservância da indicação do motivo justificativo no que tange às renovações, se prefigura ainda que a estipulação sucessiva do termo resolutivo nas renovações teve o propósito de iludir as disposições que regulam o contrato sem termo, conduta que igualmente leva a que se considere o contrato sem termo (art.º 147.º n.º 1 al.a), do CT/09)”.

²⁶ Cfr. neste sentido Diogo Vaz Marecos, *Código do Trabalho Comentado*, 4.ª edição (Coimbra: Almedina, 2020), 392.

²⁷ Cfr. neste sentido o acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA – Processo n.º 003007, de 8 de outubro de 1991. Relator Roberto Valente, em que se decidiu que “o ónus da prova da intenção de defraudar a lei dos contratos sem prazo, na celebração de contrato de trabalho a prazo, cabe ao trabalhador que alegou tal intenção por parte da entidade patronal”.

²⁸ Neste sentido atenda-se ao acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA, Processo n.º 285/15.8T8PTM.E1, de 8 de junho de 2017. Relator Moisés Silva, de onde se extrai o seguinte: “a lei é bem clara ao prescrever que a contratação a termo é excecional e deve obedecer a requisitos formais bem expressos (...) assim, a estipulação do termo fora das situações previstas no artigo 140.º, n.º 1 (ou análogas) do CT importa a sua nulidade, devendo o contrato de trabalho subscrito entre empregadora e o autor considera-se celebrado por tempo indeterminado, como prescreve o art. 147.º, n.º 1, alínea b), do CT”.

²⁹ Neste sentido atenda-se ao acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO, Processo n.º 4980/18.1T8PRT.P1, de 07 de dezembro de 2018. Relator Paula Leal de Carvalho, no qual foi decidido que “é ao empregador que cabe o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração do contrato a termo – art.º 140.º, n.º 5”.

³⁰ Neste sentido atenda-se ao acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO, Processo n.º 2236/15.0T8AVR.P1, de 18 de abril de 2016. Relator Maria José Costa Pinto, onde se veio determinar que “se, apesar de devidamente concretizado no contrato um motivo reconduzível às hipóteses em que é lícita a contratação precária, o mesmo é inverídico, é de convocar o comando legal da alínea b), do n.º 1 do artigo 147.º, nos termos do qual a celebração de contrato a termo “fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º” implica se considere sem termo o contrato de trabalho”.

contrato sem termo quando “*falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo*”. Da análise da alínea c) extrai-se que, visa sancionar os casos em que exista uma violação da forma ou o desrespeito por determinadas formalidades, consideradas essenciais no âmbito da contratação a termo³¹. Por último, no que respeita ao artigo 147.º, n.º 1, prevê a alínea d) que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato de trabalho sem termo quando é celebrado com desrespeito pelo disposto no artigo 143.º, n.º 1. Em razão do referido, importa aludir que o artigo 143.º versa sobre os casos de sucessão do contrato de trabalho a termo, assim, estabelece o n.º 1 que “*a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalhador temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações*”. Resultando, assim, da análise e, bem assim, da conjugação do artigo 147.º, n.º 1, alínea d) com o artigo 143.º, n.º 1, que a alínea d) visa sancionar o recurso abusivo à contratação a termo sucessiva^{32/33}.

6. QUANDO O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO SE CONVERTE NUM CONTRATO SEM TERMO À LUZ DO N.º 2 DO ARTIGO 147.º DO CÓDIGO DO TRABALHO

O n.º 2 do artigo 147.º estabelece três situações em que o contrato de trabalho a termo se converte num contrato de trabalho sem termo. Segundo a primeira, nos termos da alínea a), o contrato de trabalho a termo

converte-se num contrato de trabalho sem termo quando haja lugar a uma renovação do contrato a termo em violação do disposto no artigo 149.º. A segunda situação de conversão do contrato de trabalho a termo, da alínea b), verifica-se quando é desrespeitado o prazo de duração ou o número de renovações a que se encontra sujeito o contrato de trabalho a termo. Por sua vez, a alínea c) vem determinar a terceira situação de conversão do contrato de trabalho a termo, que se dá quando é celebrado um contrato a termo incerto e o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, caso não tenha existido esta comunicação, decorridos 15 dias após a verificação do termo. Deste modo, apresentadas as três situações de conversão do contrato de trabalho a termo, cumpre analisar cada uma delas. Em virtude da alínea a) estabelecer que o contrato de trabalho a termo se converte num contrato de trabalho sem termo quando ocorra uma renovação em violação do disposto no artigo 149.º cumpre, ainda que breve, analisar o prescrito no artigo 149.º. Dita o n.º 1 do artigo 149.º que, querendo, podem as partes estabelecer, *ab initio*, que o contrato de trabalho a termo certo não se renova. Por sua vez, o n.º 2 do artigo 149.º determina que, não tendo as partes acordado a não renovação do contrato de trabalho a termo e, não existindo uma declaração de qualquer uma das partes à outra no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho a termo, então, o contrato a termo renova-se por igual período, se outro não for acordado pelas partes. Já o n.º 3 do artigo 149.º estabelece que a renovação do contrato de trabalho a termo está adstrita à verificação da sua admissibilidade, nos mesmos termos estabelecidos para a sua celebração, bem assim como aos mesmos requisitos de forma caso se estipule um período diferente do anteriormente acordado. Cumpre, ainda, referenciar o n.º 4 do artigo 149.º, porquanto, este, dispõe que o contrato de trabalho a termo tem como limite máximo três renovações e, a duração total das renovações, não poderá exceder a do período inicial daquele. Em face do exposto, cremos, salvo melhor opinião, que a alínea a) do n.º 2 do artigo 147.º encontra o seu propósito na articulação com o referido nos n.os

³¹ Cfr. neste sentido Pedro Romano Martinez et al., *Código do Trabalho*, 382.

³² Cfr. neste sentido Joana Nunes Vicente, “O fenómeno da sucessão de contrato (a termo) – breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto”, *Questões Laborais*, Ano XVI – 2009, n.º 33, Coimbra: Coimbra Editora, 36: “se os contratos que se sucederem sem respeitar o «período de espera» envolverem o mesmo trabalhador, a consequência será a prevista no art. 147.º/1/d): considera-se a relação contratual como uma relação sem termo. No caso de a sucessão de contratos ilícita ocorrer com diferentes trabalhadores, a sanção legal prevista será a qualificação de ilícito contraordenacional grave (143.º/1)”.

³³ Relativamente ao artigo 143.º, n.º 1, a sua primeira parte estabelece uma condicionante que suscita questões a Júlio Gomes (cfr. *Direito do Trabalho - Volume I Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, 601), porquanto “A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo”, assim, Júlio Gomes afirma que “se as partes previrem no próprio contrato que este não se renovará será que a cessação se deve considerar por motivo não imputável ao trabalhador? Ou deverá, antes, ter-se como “ao menos parcialmente” imputável também a este: se for esta a última solução, como parece ser o caso (uma cláusula de um contrato é “imputável a ambas as partes”) estará encontrada a fórmula mágica para evirar o funcionamento do artigo”, referindo, ainda, o autor que poderá o empregador “pressionar o trabalhador para que seja este a fazer funcionar a caducidade ou mesmo a denunciar o contrato (advertindo de que se a caducidade funcionar por iniciativa do empregador o trabalhador não voltará a ser contratado, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato). Deste modo, o Autor refere que o recurso a tal preceito legal para “combater eficazmente a espiral da contratação a termo sucessiva é um pouco como tentar “tapar o sol com uma peneira”.

3 e 4 do artigo 149.º, dado que, estabelecendo o legislador que o contrato de trabalho a termo se converte num contrato de trabalho sem termo quando a renovação daquele se dê em violação do preceituado no artigo 149.º, então, depreende-se que ocorrendo uma renovação de um contrato de trabalho a termo, esta terá que cumprir certos e determinados requisitos para que seja válida. Sendo esses requisitos, a verificação da sua admissibilidade, nos exatos termos previstos para a celebração do contrato de trabalho a termo, ou seja, se o motivo justificativo ainda se encontra válido³⁴, tendo sido acordado um período diferente do inicial, o cumprimento do requisito de forma escrita e dos requisitos de forma impostos pelo artigo 141.º, n.º 1 e, por último, a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial do contrato de trabalho a termo. Conclui-se, assim, que o artigo 147.º, n.º 2, alínea a) sanciona os casos em que exista uma violação dos requisitos necessários para a renovação do contrato de trabalho a termo, sendo esses requisitos os suprarreferidos. A alínea b) do n.º 2 do artigo 147.º dita que o contrato de trabalho a termo se converte num contrato sem termo quando “seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações”³⁵. São os artigos 148.º e 149.º que determinam as balizas legais no que respeita ao prazo de duração do contrato de trabalho a termo e, bem assim, ao número máximo de renovações a que este pode ser sujeito. Assim sendo, o contrato de trabalho a termo certo só poderá ser renovado, no máximo, até três vezes e a duração total das renovações do contrato de trabalho a termo não pode exceder a duração do período inicial do contrato (artigo 149.º, n.º 4), deste modo ultrapassada a barreira das três renovações e, ou, se exceder a duração do período inicial do

contrato de trabalho a termo, este converte-se *ope legis* num contrato de trabalho sem termo, nos termos do artigo 147.º, n.º 2, alínea b)³⁶. Devemos, ainda, atender a que o contrato de trabalho a termo certo se converte num contrato de trabalho sem termo caso se exceda o prazo de duração de dois anos, conforme resulta da conjugação do artigo 148.º, n.º 1 e artigo 147.º, n.º 2, alínea b).

Em síntese, da análise do artigo 148.º, n.º 1 e do artigo 149.º, n.º 4, resultam três limites, no que concerne ao contrato de trabalho a termo certo. Um primeiro limite respeita à duração máxima do contrato, este não pode ser superior a dois anos (148.º, n.º 1), um segundo limite relaciona-se com a(s) renovação(ões) do contrato, isto é, com o número de vezes que o contrato de trabalho pode ser renovado, encontrando, este, o limite de três renovações³⁷ (artigo 149.º, n.º 4, primeira parte) e, por último, o terceiro limite, a duração total das renovações do contrato de trabalho a termo não pode exceder a duração do período inicial do contrato (artigo 149.º, n.º 4, parte final). Em relação ao contrato de trabalho a termo incerto, não estará em causa o número máximo de renovações, mas a sua duração máxima, porquanto, tendo em conta as características do contrato de trabalho a termo incerto, sempre se dirá que não admite renovações³⁸. Deste modo, prevê o artigo 148.º, n.º 5 que o contrato de trabalho a termo incerto, no que respeita à duração máxima, não pode exceder os quatro anos de duração, pelo que, excedendo o referido prazo e não se tendo verificado o termo incerto, então o contrato de trabalho a termo incerto converte-se *ope legis* num contrato de trabalho sem termo, por

³⁴ Neste sentido atenda-se ao referido por António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 204-207, “trata-se, obviamente, da existência (ou da subsistência) do “motivo justificativo” em que se apoiou a aposição do termo”.

³⁵ Conforme o referido, estabelece o artigo 147.º, n.º 2, alínea b) que o contrato de trabalho a termo se converte num contrato sem termo quando “seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações”, contudo, note-se que o legislador procedeu a alterações nos artigos 148.º e 149.º, mudando para o artigo 149.º a referência ao total de renovações possíveis, no entanto, por lapso, se crê, esqueceu-se de efetuar a devida alteração, em conformidade, ao artigo 147.º, n.º 2, alínea b), pelo que, deveria constar do artigo referido “seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere os artigos 148.º e 149.º, respetivamente.”

³⁶ Neste sentido atenda-se ao acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA, Processo n.º 2653/13.0TTLSB.L1-4, de 27 de janeiro de 2016. Relator Paula Sá Fernandes, no qual se concluiu que “o contrato inicialmente celebrado entre as partes, (...) foi renovado 7 vezes ao longo de um ano por diferentes períodos, excedendo, manifestamente, as três renovações permitidas pelo n.º 1 do artigo 148.º do CT, (...). Ora, a consequência do excesso manifesto das renovações do contrato a termo (...), converte esse mesmo contrato em contrato de trabalho sem termo, ao abrigo do n.º 2 b) do artigo 147.º”.

³⁷ Neste sentido atenda-se ao proferido no acórdão do SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, Processo n.º 960/11.6TTLRS.L1.S1, de 26 de maio de 2015. Relator Gonçalves Rocha: “é tendo em conta que ao contrato a termo deve corresponder a satisfação de necessidades temporárias da empresa que a lei estabelece regras que visam obstar à sua eternização. Por isso, impõe o legislador limites máximos às suas renovações (três no máximo), e à sua duração, conforme estabelece o n.º 1 do artigo 148.º do ct (...), e assim, a ultrapassagem dos prazos máximos de duração do contrato ou o número das suas renovações, determinam a conversão automática e imediata do vínculo em contrato de trabalho por tempo indeterminado, conforme determina o n.º 2, alínea b) do artigo 147.º do ct”.

³⁸ Cfr. neste sentido Maria João Machado, *O Contrato de Trabalho a Termo*, 276.

força do artigo 147.º, n.º 2, alínea b) conjugado com o artigo 148.º, n.º 5. Cumpre, ainda, fazer referência a alguma falta de rigor por parte do legislador, porquanto, conforme o já referido, os artigos 148.º e 149.º foram reformulados, tendo passado o artigo 148.º a tutelar a duração do contrato de trabalho a termo e o artigo 149.º a ocupar-se da renovação do contrato de trabalho a termo certo, deste modo, seria expectável e importante que o legislador também reformulasse o artigo 147.º, n.º 2, alínea b). Senão atente-se no seguinte. Determina a alínea a) do n.º o artigo 147.º, que o contrato de trabalho a termo se converte num contrato de trabalho sem termo quando a renovação tenha sido feita em detrimento do preceituado no artigo 149.º e, por sua vez, a alínea b) do n.º 2 do artigo 147.º estabelece que o contrato de trabalho a termo se converte num contrato de trabalho sem termo caso se exceda o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte. Em face do exposto, a alínea b), na sua parte final, entra em conflito com a alínea a), uma vez que fruto da deslocação, na última reforma legislativa, de 2019, de toda a matéria da renovação do contrato a termo certo para o artigo 149.º, sem que as menções feitas pelo artigo 147.º tenham sido correspondentemente retificadas, temos duas normas, as alíneas a) e b), a sancionarem a mesma violação. Além deste confronto de normas, cumpre, ainda, referir um outro ponto, que respeita à expressão “a que se refere o artigo seguinte”, ora, não existem dúvidas que o artigo seguinte é o artigo 148.º e, este, com a reformulação, passou a cuidar, somente, da duração do contrato de trabalho a termo e não da sua renovação. Em face do exposto, salvo melhor opinião, cremos que as alíneas a) e b) do artigo 147.º, n.º 2, deveriam ser reformuladas em consonância com as alterações introduzidas aos artigos 148.º e 149.º. Pelo que, deveria a alínea a) versar, apenas, sobre a renovação do contrato de trabalho a termo e a alínea b) cuidar, somente, da duração do contrato de trabalho a termo, eliminando-se, assim, a menção ao número de renovações, o que tornaria o regime mais claro. Importa, ainda, no que respeita à conversão do contrato de trabalho a termo, analisar a alínea c) do n.º 2 do artigo 147.º, a qual dita que o

contrato de trabalho a termo incerto se converte num contrato de trabalho sem termo quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta da comunicação, decorridos 15 dias após a verificação do termo. Para se entender o sentido desta norma, verifica-se necessário atender primeiramente ao preceituado no artigo 345.º.

Estatui o artigo 345.º, n.º 1, que a caducidade do contrato de trabalho a termo incerto se verifica quando, prevendo a ocorrência do termo, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do contrato de trabalho a termo, devendo comunicar ao trabalhador com uma antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, consoante se trata de um contrato que tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou mais que dois anos, respetivamente. Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação suprarreferido, ou comunicando, não respeite os prazos, mínimos, de antecedência estabelecidos no n.º 1, então, determina o n.º 3 do artigo 345.º que o empregador pague ao trabalhador o valor da retribuição respeitante ao período de aviso prévio que deveria ter sido cumprido. Entendemos, salvo melhor opinião, que a compensação prevista no n.º 3 do artigo 345.º é devida nos casos em que o empregador não faça a devida comunicação no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho a termo incerto, ou fazendo, não respeite o prazo mínimo de antecedência, previsto no n.º 1 do artigo 345.º, sendo que, em qualquer uma das situações, o contrato de trabalho a termo incerto cessou, quer seja pela verificação do termo quer seja pelo facto do trabalhador não exercer mais funções na entidade³⁹. Diferente será quando o trabalhador continue em atividade após a data de caducidade fixada na comunicação remetida pelo empregador ao trabalhador, no sentido de cessar o contrato de trabalho, ou, não existindo esta comunicação, decorridos 15 dias após a verificação do termo, porquanto, nestes casos, a sanção não é a mera compensação prevista no n.º 3 do artigo 345.º, mas

³⁹ Neste sentido atenda-se ao proferido no acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA - Processo n.º 54/14.2TTPDL.L1-4, de 13 de maio de 2015. Relator Alda Martins, no qual foi sentenciado que “Tendo a prestação de serviços de vigilância privada da empregadora à mencionada cliente, a que estava subordinado o contrato de trabalho a termo incerto celebrado entre a primeira e o trabalhador, findado em 14 de Julho de 2013, e não tendo a empregadora feito a comunicação a que se refere o n.º 1 do art.345.º, sendo certo, todavia, que o trabalhador não mais prestou trabalho depois da mencionada data, verifica-se a caducidade do contrato de trabalho, por superveniência do termo incerto nele previsto, nos termos dos arts. 147.º, n.º 2, al. c) a contrario e 345.º do Código do Trabalho.”

sim, a conversão do contrato de trabalho a termo incerto num contrato de trabalho sem termo, à luz do preceituado no artigo 147.º, n.º 2, alínea c)^{40/41}.

CONCLUSÕES

O artigo 147.º é um preceito novo, introduzido no sistema juslaboral português pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, todavia, o seu conteúdo não é, inteiramente, inovador, porquanto é constituído por uma conjugação de normas já existentes, que se encontravam dispersas pelo anterior Código do Trabalho de 2003. Ao elencar numa única norma as causas e as consequências da violação da lei, o legislador tornou o mecanismo previsto no artigo 147.º e, bem assim, o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, mais claro e acessível. Encontra-se o artigo 147.º dividido em dois grupos, no primeiro grupo (n.º 1) o legislador veio determinar as situações em que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato sem termo, ao passo que num segundo grupo (n.º 2) veio

estabelecer os casos que conduzem à conversão do contrato de trabalho a termo num contrato de trabalho sem termo.

Da análise do n.º 1 resulta que os casos em que o contrato de trabalho a termo se considera um contrato sem termo derivam da nulidade da cláusula acessória, isto é, situações em que o contrato de trabalho a termo está viciado *ab initio*, quer por se tratar da violação de um requisito de forma, quer por se tratar da violação de um requisito material.

Por sua vez, o n.º 2 do artigo 147.º vem estabelecer a conversão legal (*ope legis*), ou seja, quando um contrato de trabalho a termo se converte num contrato sem termo por força da lei.

Não obstante, sempre se dirá, que quer nos casos em que o contrato se considera sem termo, quer nos casos de conversão do contrato de trabalho a termo, o efeito prático é o mesmo, uma vez que os trabalhadores veem o seu vínculo precário passar a um vínculo estável, ficando, assim, vinculados com a entidade empregadora por um contrato por tempo indeterminado.

⁴⁰ Neste mesmo sentido atenda-se a um excerto do acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - Processo nº 3/12.2TTMTS.P1, de 6 de maio de 2013. Relator António José Ramos, no qual se refere que “O contrato de trabalho a termo incerto não se extingue com a simples ocorrência do evento que determinou a sua celebração. A caducidade do contrato de trabalho a termo incerto depende de uma dupla condição: a) De um facto positivo - a ocorrência do evento de que as partes fizeram depender a cessação dos efeitos que o contrato vinha produzindo; b) De um facto negativo - a não continuação do trabalhador ao serviço para além do prazo de aviso prévio ou, na falta deste, para além dos quinze dias que se seguem, conforme o caso, à conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou ao regresso do trabalhador substituído ou a cessação do seu contrato (art. 147.º, n.º 2, alínea c) do CT/2009). Enquanto se não verificar o primeiro dos referidos requisitos, o contrato não se extingue por caducidade (salvo se ocorrer outro motivo de caducidade como, por exemplo, a reforma). Porém, verificado o primeiro sem que se verifique o segundo, o contrato não só se não extingue como se converte em contrato sem prazo”. No mesmo sentido veja-se também o acórdão do TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO - Processo nº 17148/16.2T8PRT.P1, de 15 de maio de 2017. Relator Nelson Fernandes.

⁴¹ Cfr. neste sentido João Leal Amado (*Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4.ª edição, Coimbra: Almedina, 2022, 103-104), que afirma “A estatuição – conversão do contrato a termo incerto num contrato de duração indeterminada – aplicar-se-á, portanto, em duas hipóteses distintas: i) havendo comunicação patronal, isto é, cumprindo o empregador o dever de pré-avisar o trabalhador nos termos do art. 345.º do CT, caso o trabalhador se mantenha ao serviço após a data de produção de efeitos daquela comunicação; ii) não havendo comunicação patronal, caso o trabalhador ainda se mantenha ao serviço decorridos 15 dias depois da verificação do termo resolutivo (conclusão da actividade para que tinha sido contratado, regresso do trabalhador substituído, etc.)”.

BIBLIOGRAFIA

- AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4ª edição. Coimbra: Almedina, 2022.
- CAMPOS, Alice Pereira de – *Contrato de Trabalho a Termo*. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2013
- CORDEIRO, António Menezes – *Tratado de Direito Civil – II, Parte Geral*, 5ª edição. Coimbra: Almedina, 2021
- FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022
- GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho – Volume I Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007
- HÖRSTER, Heinrich Ewald e Silva, Eva Sónia Moreira da – *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*, 2.ª edição. Coimbra: Almedina, 2021
- LAMBELHO, Ana e Gonçalves, Luísa Andias – *Direito do Trabalho – Da Teoria à Prática*, 2.ª edição. Lisboa: Rei dos Livros, 2021
- Leite, Jorge – “Contrato de Trabalho a Prazo: Direito Português e Direito Comunitário”, *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 27. Coimbra: Almedina, 2006
- MACHADO, Maria João – *O Contrato de Trabalho a termo*. Porto: Imoedições, 2015
- MACHADO, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a Termo – A Transposição da Diretiva 1999/10/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In) compatibilidades*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009
- MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho Comentado*, 4ª edição. Coimbra: Almedina, 2020
- MARTINEZ, Pedro Romano; Monteiro, Luís Miguel; Vasconcelos, Joana; Brito, Pedro Madeira de; Dray, Guilherme; Silva, Luís Gonçalves da – *Código do Trabalho Anotado*, 13ª edição. Coimbra: Almedina, 2020
- NETO, Abílio – *Código Civil Anotado*. 20ª edição – Atualizada, Lisboa: Ediforum, 2018
- Pinto, Carlos Alberto Mota; Monteiro, António Pinto; Pinto, Paulo Mota – *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª edição – 2ª reimpressão. Coimbra: Coimbra Editora, 2017
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho – Parte IV Contratos e Regimes Especiais*. Coimbra: Almedina, 2019
- VICENTE, Joana Nunes – “O fenómeno da sucessão de contrato (a termo) – breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto”, *Questões Laborais*, Ano XVI – 2009, n.º 33, pp. 7-36. Coimbra: Coimbra Editora

Jurisprudência⁴²

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

Acórdão de 26 de maio de 2015, Processo n.º 960/11.6TTLS.L1.S1. Relator Gonçalves Rocha

Acórdão de 8 de outubro de 1991, Processo n.º 003007. Relator Roberto Valente

⁴² Todos os acórdãos foram consultados pela última vez em 22/01/2022 e encontram-se disponíveis em <http://www.dgsi.pt>.

TRIBUNAL RELAÇÃO DE COIMBRA

Acórdão de 11 de setembro de 2012, Processo n.º 338/07.6TBCBR.C1. Relator Falcão de Magalhães

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

Acórdão de 8 de junho de 2017, Processo n.º 285/15.8T8PTM.E1. Relator Moisés Silva

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA

Acórdão de 27 de janeiro de 2016, Processo n.º 2653/13.0TTLSB.L1-4. Relator Paula Sá Fernandes

Acórdão de 13 de maio de 2015, Processo n.º 54/14.2TTPDL.L1-4. Relator Alda Martins

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO

Acórdão de 07 de dezembro de 2018, Processo n.º 4980/18.1T8PRT.P1. Relator Paula Leal de Carvalho

Acórdão de 15 de maio de 2017, Processo n.º 17148/16.2T8PRT.P1. Relator Nelson Fernandes

Acórdão de 24 de outubro de 2016, Processo n.º 3128/15.9T8MTS.P1. Relator Jerónimo Freitas

Acórdão de 18 de abril de 2016, Processo n.º 2236/15.0T8AVR.P1. Relator Maria José Costa Pinto

Acórdão de 13 de abril de 2015, Processo n.º 59/13.0TTSTS.P1. Relator Paula Maria Roberto

Acórdão de 6 de maio de 2013, Processo n.º 3/12.2TTMTS.P1. Relator António José Ramos