

Revista JURÍDICA  
PORTUCALENSE  
LAW Journal

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE



N.º 17 | Volume 1  
Porto | 2015

**Maria João Machado**

O contrato de trabalho a termo e a reforma do Código do Trabalho

# Secção I

## Investigação Científica\*

---

\* Os artigos presentes nesta secção foram sujeitos a processo de revisão segundo o método *blind peer review*.

## O contrato de trabalho a termo e a reforma do Código do Trabalho

### Fixed-term contract and the Labour Code reform

Maria João MACHADO<sup>1</sup>

#### Resumo

A reforma do Código do Trabalho, que teve lugar entre 2011 e 2014, afectou dois importantes aspectos do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, a duração e a cessação, razão porque faz sentido visitar o tema e fazer um balanço da situação actual.

#### Palavras-chave

Contrato; termo; trabalho; código; reforma.

#### Abstract

The reform of the Labour Code, which was held between 2011 and 2014, affected two important aspects of fixed-term contract, duration and termination, which is why it makes sense to visit the theme and make an evaluation of the present situation.

#### Key-words

Contract; fixed-term; work; code; reform.

---

<sup>1</sup> Docente, com a categoria de professora adjunta, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras do Instituto Politécnico do Porto (mjm@eu.ipp.pt). O artigo que agora se publica é parte do trabalho de actualização, para publicação, da tese de doutoramento da autora - *Contrato de Trabalho a Termo* - defendida em 1 de Julho de 2011 na Faculdade de Ciências Jurídicas e do Trabalho da Universidade de Vigo.

## Introdução

A reforma do Código do Trabalho, que teve lugar entre 2011 e 2014, afectou dois importantes aspectos do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, a duração e a cessação, razão porque faz sentido visitar o tema e fazer um balanço da situação actual.

Esta reforma tem na sua origem quatro fontes documentais, a saber, uma Resolução do Conselho de Ministros, a n.º 101-B/2010, de 27-12-2010, que aprova a Iniciativa para a Competitividade e Emprego, dois acordos celebrados em sede de concertação social, o Acordo Tripartido para a Competitividade e o Emprego (que implementa aquela Resolução do CM) e o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, ambos subscritos pelo Governo e os Parceiros Sociais, no âmbito do Conselho Económico e Social, respectivamente, em Março de 2011 e em Janeiro de 2012, e o Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, firmado pelo Governo português, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, em 17 de Maio de 2011<sup>2</sup>.

Estes documentos promovem políticas estruturais e conjunturais, para fazer face às graves dificuldades orçamentais, financeiras, económicas e sociais que Portugal atravessa desde 2008 e propõem, além de acções nos outros âmbitos, medidas para aumentar a competitividade do mercado de trabalho e estimular a criação de emprego. São estes os grandes objectivos das alterações legislativas que, no essencial, no âmbito do tema em análise, instituem um novo modelo de compensação em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, estabelecem medidas sobre o contrato de trabalho a termo de muito curta duração e criam um regime transitório de renovação extraordinária dos contratos a termo certo.

---

<sup>2</sup> Documentos disponíveis, respectivamente, em <http://www.ces.pt/download/719/AcordoTripCompet> Emprego.pdf, [http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso\\_Assinaturas\\_versao\\_final\\_18Jan2012.pdf](http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso_Assinaturas_versao_final_18Jan2012.pdf) e [http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou\\_pt\\_20110517.pdf](http://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf) [consultados em 17-03-2014].

Dando cumprimento aos compromissos assumidos, o Governo apresentou à Assembleia da República três propostas legislativas<sup>3</sup>, que esta aprovou através de duas leis de alteração ao Código do Trabalho (a Lei 53/2011, de 14 de Outubro, em vigor desde 1 de Novembro de 2011, e a Lei 23/2012, de 25 de Junho, em vigor desde 1 de Agosto de 2012)<sup>4</sup>, e uma terceira que implementou a renovação extraordinária do contrato a termo certo (a Lei 3/2012, de 10 de Janeiro, em vigor desde 11 de Janeiro de 2012). Mais tarde, dando continuação à reforma encetada, o Governo apresentou duas novas propostas de lei<sup>5</sup> que deram origem, respectivamente, à Lei 69/2013, de 30 de Agosto, e à Lei 76/2013, de 7 de Novembro; a primeira aprova a 5.<sup>a</sup> alteração ao Código do Trabalho e a segunda estabelece novo regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo<sup>6</sup>.

Proponho agora que nos debrucemos com maior detalhe sobre estes diplomas, estruturando a sua análise em dois momentos: as alterações ao Código do Trabalho e a renovação extraordinária do contrato a termo certo.

## 1. As alterações ao Código do Trabalho

### 1.1 A Lei 53/2011, de 14 de Outubro

---

<sup>3</sup> Proposta de Lei 2/XII/1.<sup>a</sup>, de 20 de Julho de 2011, Proposta de Lei 25/XII, de 13 de Outubro de 2011 e Proposta de Lei 46/XII, de 2 de Fevereiro de 2012, aqui referenciadas segundo a ordem cronológica da sua apresentação (disponíveis em: [www.parlamento.pt](http://www.parlamento.pt)).

<sup>4</sup> Estas constituem a segunda e a terceira alteração ao CT 2009, que já tinha sido revisto uma primeira vez pela Lei 105/2009, de 14-09, que o regulamentou, altura em que uma disposição, o artigo 538.º, sobre a definição de serviços a assegurar durante a greve, foi modificada. Uma quarta alteração, sem relevância para o tema em estudo, foi aprovada pela Lei 47/2012, de 29-08, por forma a adequar o regime de admissão de menor ao trabalho e de celebração por este de contrato de trabalho à Lei 85/2009, de 27 de agosto, que passou a considerar em idade escolar as crianças e jovens com idades compreendidas entre os 6 e os 18 anos.

<sup>5</sup> A Proposta de Lei 120/XII/2.<sup>a</sup>, de 27.12.2012, alterada por iniciativa dos Grupos Parlamentares do PSD e do CDS-PP em 23-05-2013, e a Proposta de Lei 168/XII, de 1 de Agosto de 2013. Disponível em: [www.parlamento.pt](http://www.parlamento.pt).

<sup>6</sup> Mais recentemente, na sequência do acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de Setembro (*Diário da República*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 206, de 24 de Outubro de 2013), que declarou inconstitucionais algumas normas contidas no Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, foi aprovada a Lei 27/2014, de 8 de Maio, que procede à sexta alteração ao Código do Trabalho em matéria de cessação do contrato de trabalho, em concreto, o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação.

A Lei 53/2011 estabelece um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, que tem em vista, por um lado, uniformizar o nível de protecção dos trabalhadores e, por outro lado, diminuir os custos das reestruturações empresariais, através da redução do valor da compensação e de um sistema de partilha de responsabilidade quanto ao seu pagamento. O regime é aplicável apenas a novos contratos celebrados após a sua entrada em vigor (1 de Novembro de 2011) e foi introduzido através da disposição aditada ao CT como artigo 366.º-A, que prevê directamente a fórmula de cálculo da compensação para novos contratos de trabalho em caso de despedimento colectivo, mas que é aplicável aos demais casos de despedimento por motivos objectivos, em todos os casos de caducidade de contrato de trabalho com direito a compensação, à cessação da comissão de serviço por decisão do empregador e à resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador em caso de transferência definitiva de local de trabalho que lhe cause prejuízo sério<sup>7</sup>.

Uma das modalidades de cessação afectada é, portanto, a caducidade de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, que passo a analisar.

Ao artigo 344.º do CT, que regula a caducidade do contrato a termo certo, foi acrescentado um novo n.º 3, e ao artigo 345.º, sobre a caducidade do contrato a termo incerto, um novo n.º 4; em ambos os casos foram reenumerados os demais números que mantiveram em vigor o regime anterior de cálculo da compensação devida pela caducidade de contrato celebrado antes de 1 de Novembro de 2011.

Para os contratos celebrados após 1 de Novembro de 2011, a fórmula de cálculo é, como se disse, a do artigo 366.º-A, aqui aplicável por remissão. Esta disposição, adaptada à hipótese em análise, determina que o trabalhador tenha direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo o seu montante calculado proporcionalmente em caso de fracção de ano.

O valor máximo da compensação é duplamente limitado:

---

<sup>7</sup> Em geral, sobre as alterações introduzidas pela Lei 53/2011, consultar HELENA SALAZAR, «O novo sistema de compensação por cessação do contrato de trabalho», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, n.º 20, 2011, p. 203-219.

– pelo valor da retribuição base mensal e diuturnidades a considerar para efeitos do seu cálculo, que não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida (9700€)<sup>8</sup>, e

– no seu montante global, que não pode exceder 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador (5820€), ou, quando aplicável o limite de 20 vezes a retribuição mensal mínima, a 240 vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida (116 400€).

Para efeitos de cálculo, o valor diário de retribuição base e diuturnidades de referência é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades<sup>9</sup>.

Esta compensação é paga pelo empregador, embora esteja prevista a criação de um mecanismo de financiamento, de base empresarial, destinado a garantir o pagamento parcial das compensações, que deverá estar operacional a 1 de Novembro de 2012<sup>10</sup>.

## 1.2 A Lei 23/2012, de 25 de Junho

A terceira revisão ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei 23/2012, traz duas novidades na matéria em análise, uma atinente à última questão

---

<sup>8</sup> Ou seja, tendo em consideração o valor da retribuição mínima mensal garantida [RMMG] em vigor (aprovada pelo Decreto-Lei 143/2010, de 31 de Dezembro), não pode ser superior a 20 x 485€.

<sup>9</sup> Ou seja, se tomarmos por referência, de novo, a RMMG, o valor diário é de 16,66€ (485€/30) e não de 22,38€, como resultaria da aplicação da fórmula enunciada no artigo 271.º do CT [(*Rm* x 12):(52 x *n*)], em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o período normal de trabalho semanal].

<sup>10</sup> Cfr. o *Compromisso para o Crescimento... cit.*, p. 46. A Lei 53/2011 refere por várias vezes este fundo de compensação do trabalho, designadamente instituindo uma nova obrigação sobre a informação que o empregador deve prestar ao trabalhador aquando da celebração do contrato de trabalho, a de o informar sobre o fundo a que está vinculado (nova alínea *m*) do artigo 106.º, n.º 1, do CT, aditada pelo artigo 1.º da Lei 53/2011); a mesma informação, bem como a sua alteração, deve ser prestada ao serviço com competência inspectiva na área laboral (artigo 127.º, n.º 5 e n.º 6, do CT). No entanto, o artigo 4.º, n.º 2, da Lei 53/2011 suspende a vigência das disposições sobre o fundo de compensação aditadas ao CT até que entre em vigor legislação específica que o regule. Quanto ao montante da comparticipação, tanto o *Acordo Tripartido... cit.* (p. 26) como o *Memorando de Entendimento... cit.* (p. 21), lhe atribuem um valor de 50% da compensação pela cessação do contrato, ou seja, tomando por referência os 20 dias de retribuição base e diuturnidades do artigo 366.º-A do CT, 10 dias a serem pagos pelo empregador e os dez dias adicionais a serem pagos pelo fundo, mas a definição final está a cargo do diploma que o regulamentar. Sobre o tema cfr., ainda, *infra*, a nota 17.

abordada, a compensação pela caducidade do contrato de trabalho a termo, e a outra relativa aos contratos de muito curta duração.

São pertinentes, do ponto de vista dos temas em análise, as seguintes passagens da exposição de motivos da proposta de lei apresentada pelo Governo, sobre a reforma em curso: é reafirmado o propósito de diminuir as disparidades e estabelecer um nível de protecção tendencialmente uniforme dos trabalhadores (p. 4); é assegurada a criação de condições de alinhamento entre os contratos de trabalho anteriores a 1 de Novembro de 2011 e os novos contratos de trabalho, com salvaguarda das expectativas dos trabalhadores relativamente ao período de tempo decorrido até ao início da aplicação dos novos valores de compensação (pp. 11-12); e é declarado que a alteração dos prazos de celebração e de duração do contrato a termo de muito curta duração visa potenciar o recurso a este modelo contratual em detrimento do trabalho informal (p. 13).

Assim, no artigo 142.º CT, relativamente ao contrato a termo de muito curta duração, é alargado o prazo inicial de uma semana para 15 dias, permitindo-se ainda que o contrato com o mesmo empregador tenha a duração, em cada ano civil, de 70 dias de trabalho. Há, ainda, a dizer que em princípio estes contratos ficam excluídos do âmbito de aplicação do fundo de compensação do trabalho<sup>11</sup>.

Quanto à compensação pela caducidade do contrato a termo certo, o artigo 344.º CT, cuja redacção tinha sido alterada pela Lei 53/2011, no sentido, como vimos, de separar a compensação devida pelos antigos (n.º 2) e pelos novos contratos (n.º 3), passa a dispor só, no n.º 2, que «em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorrente de declaração do

---

<sup>11</sup> Cfr. *Compromisso para a Competitividade... cit.*, p. 46.



empregador nos termos do número anterior<sup>12</sup>, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º»<sup>13</sup>.

No artigo 345.º CT, sobre a caducidade do contrato a termo incerto, o n.º 4 é alterado pelas mesmas razões, passando a dispor que «em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º».

O problema da aplicação da lei no tempo é resolvido pelo artigo 6.º, n.º 2, da Lei 23/2012, segundo um raciocínio semelhante ao que informa o artigo 4.º da Lei 3/2012<sup>14</sup>, que é revogado com a entrada em vigor da nova versão do CT (artigo 9.º, n.º 3, da Lei 23/2012). Assim, relativamente a contrato a termo, incluindo o que seja objecto de renovação extraordinária, ou a contrato de trabalho temporário<sup>15</sup>, celebrados antes de 1 de Novembro de 2011:

a) A compensação em relação ao período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 ou até à data da primeira renovação extraordinária, se esta for anterior, é calculada segundo a fórmula originária do CT (3 ou 2 dias de retribuição por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses);

b) Em relação ao período de duração do contrato a partir de 1 de Novembro de 2012, a compensação é calculada segundo a fórmula do novo artigo 366.º CT<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> A expressão “nos termos do número anterior”, que não figurava na redacção original do artigo 344.º, n.º 2, foi aditada pela Lei 53/2011 ao n.º 3, e explica-se por causa da delimitação que o n.º 2 fazia ao «caso de caducidade de contrato a termo certo decorrente de declaração do empregador». Nesta 3.ª revisão do CT foi mantida, no n.º 2, mas não traz nada de novo, a não ser chamar a atenção para os termos em que deve ser proferida a comunicação com que o empregador faz caducar o contrato.

<sup>13</sup> O artigo 366.º do CT, na redacção dada pela Lei 23/2012, corresponde ao 366.º-A introduzido pela Lei 53/2011, entretanto revogado (cfr. artigo 9.º, n.º 2, da Lei 23/2012).

<sup>14</sup> Embora este se refira somente aos contratos a termo certo que sejam objecto de renovação extraordinária e tenha, por isso, um âmbito de aplicação mais restrito.

<sup>15</sup> Por remissão do artigo 182.º, n.º 6, do CT, «à caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto».

<sup>16</sup> As referências temporais utilizadas encontram-se explicadas no ponto 6. (p. 11) da Exposição de Motivos da Proposta de Lei 46/XII que está na origem da Lei 23/2012: «No domínio das compensações por cessação do contrato de trabalho, procede-se à definição das condições de alinhamento entre os contratos de trabalho anteriores a 1 de novembro de 2011 e os novos contratos de trabalho, celebrados ao abrigo da Lei 53/2011, de 14 de outubro. O regime jurídico proposto salvaguarda integralmente as expectativas dos trabalhadores relativamente ao período de tempo decorrido até ao início da aplicação dos novos valores de compensação. Por outro lado, este alinhamento apenas terá aplicação a partir de 31 de outubro de 2012, data a partir da qual, conforme previsto no Memorando de Entendimento e no

Constitui contra-ordenação grave o pagamento pelo empregador de compensação de valor inferior (artigo 6.º, n.º 5).

### 1.3 A Lei 69/2013, de 30 de Agosto

Segundo o legislador, «este diploma visa concluir o processo de revisão da legislação laboral (...), definindo um valor para a compensação por cessação do contrato de trabalho que corresponda à média da União Europeia, salvaguardando, ainda, as expectativas dos trabalhadores. De acordo com os estudos desenvolvidos, o valor médio situa-se no intervalo entre os 8 e os 12 dias, adotando a presente proposta de lei o valor mais elevado»<sup>17</sup>. Em consonância com este objectivo, são alterados, entre outros, os artigos 344.º, 345.º e 366.º do Código do Trabalho.

A compensação por caducidade do contrato a termo certo que tenha lugar por iniciativa do empregador passa a corresponder a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, enquanto a caducidade de contrato de trabalho a termo incerto confere ao trabalhador uma compensação de 18 dias no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato e 12 dias pelos anos subsequentes. Em ambas o cálculo é efectuado nos termos do artigo 366.º, que não sofreu, nesta parte (o n.º 2), mais alterações.

Mas a nova redacção do artigo 366.º traz, ainda, outras novidades em matéria de contrato a termo.

Esta disposição, aplicável por remissão ao cálculo da compensação devida noutros casos de cessação do contrato de trabalho (entre eles a caducidade do contrato a termo), aplica-se directamente à compensação por despedimento colectivo. Ora, o n.º 6 estabelece que «nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º,

---

Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, o valor da compensação deverá coincidir com a média da União Europeia».

<sup>17</sup> Cfr. a exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª, DAR II série A n.º 58/XII/2 2013.01.03 (pág. 42).

consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.º 2 a 5 do presente artigo».

Significa isto, em primeiro lugar, que sendo abrangidos por despedimento colectivo trabalhadores contratados a termo ou trabalhadores temporários, a compensação é-lhes calculada não nos termos do n.º 1 deste artigo 366.º (12 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade), mas nos termos dos já referidos artigos 344.º, n.º 2 e 345.º, n.º 4. Com esta excepção quanto ao valor de referência, a compensação devida por despedimento colectivo de trabalhadores contratados a termo e de trabalhadores temporários é tratada nos termos aplicáveis aos demais trabalhadores, pelo que: o empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, ainda que tenha direito a reembolso, e sem prejuízo do direito do trabalhador a accionar o fundo de compensação do trabalho<sup>18</sup>; presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação, presunção que pode ser ilidida desde que o trabalhador a devolva ou de qualquer modo a ponha à disposição do empregador.

A Lei 69/2013 estabelece, ainda, tal como a Lei 23/2012 estabelecia no âmbito da respectiva vigência, o alinhamento das compensações entre os contratos de trabalho a termo celebrados antes de 1 de Novembro de 2011 e os contratos de trabalho celebrados após essa data e até 30 de Setembro de 2013 (artigo 6.º). Para os contratos celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013, data da entrada em vigor da Lei 69/2013 (artigo 10.º), aplica-se directamente o novo regime.

---

<sup>18</sup> Os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho (FCT), do mecanismo equivalente (ME) e do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT) foram aprovados pela Lei 70/2013, de 30 de Agosto, que entrou em vigor em 1 Outubro de 2013 (artigo 61.º, n.º 1), ainda que na dependência da regulamentação entretanto publicada (Portaria n.º 294-A/2013, de 30 de Setembro, Regulamento n.º 390-A/2013, de 14 de Outubro e Regulamento n.º 390-B/2013, de 14 de Outubro). Os fundos criados são destinados a assegurar o pagamento efectivo da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho, directamente ou por remissão legal (artigos 3.º, n.º 1, e 2.º, n.º 4). Como já foi referido anteriormente, no caso de caducidade do contrato de trabalho a termo, tanto o artigo 344.º, n.º 2, como o artigo 345.º, n.º 4, remetem o cálculo da compensação para os termos do artigo 366.º.

## **2. A renovação extraordinária de contrato de trabalho a termo certo: as Leis 3/2012, de 10 de Janeiro, e 76/2013, de 7 de Novembro**

O segundo diploma publicado no âmbito da reforma do Código do Trabalho de 2009 foi a Lei 3/2012, de 10 de Janeiro, que entrou em vigor no dia seguinte. Estabelecia, com carácter transitório, uma medida de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, acompanhada do respectivo regime e modo de cálculo da compensação, por forma a permitir «ultrapassar os limites de duração máxima e o número máximo de renovações admissíveis previstos no CT, mas apenas até a um determinado momento»<sup>19</sup>. Estas medidas eram apresentadas como solução para manter postos de trabalho e travar o desemprego e, mais precisamente, para facilitar a contratação e a transição de jovens e desempregados de longa duração para o mercado de trabalho, embora, na exposição de motivos da Proposta de Lei, o Governo reconhecesse que o contrato de trabalho a termo está vocacionado para fazer face a «necessidades de gestão transitórias ou atinentes ao tipo de actividade exercida» (p.1).

Mais recentemente, em 7 de Novembro de 2013, foi publicada uma nova lei, a 76/2013, com a mesma finalidade e conteúdo semelhante.

Os dois diplomas serão, agora, objecto de análise em conjunto.

O regime de renovação extraordinária apresenta as seguintes características:

–podem ser objecto de duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo celebrados ao abrigo do CT2009 que, até 30 de Junho de 2013 (no caso da Lei 3/2012) ou até 8 de Novembro de 2015 (no caso da Lei 76/2013<sup>20</sup>), atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho (3 renovações e, respectivamente, 18

---

<sup>19</sup> Cfr. ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de Trabalho a Termo. Uma forma de trabalho precário?*, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2013, p. 125.

<sup>20</sup> O artigo 1.º, n.º 1, da Lei 76/2013, de 7 de Novembro, refere-se a um limite máximo de duração legal de dois anos após a sua entrada em vigor (embora a redacção pareça referir-se à entrada em vigor da Lei 7/2009 que aprovou o Código do Trabalho...), que teve lugar no dia seguinte à publicação, isto é, em 8 de Novembro de 2013 (artigo 7.º).

meses na contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, 2 anos nos demais contratos a termo de fomento da economia e do emprego, e 3 anos nos contratos a termo celebrados por motivos transitórios) ou na Lei n.º 3/2012<sup>21</sup>;

– a duração total das duas renovações não pode exceder 18 meses, no caso da Lei 3/2012, e 12 meses, no caso da Lei 76/2013;

– a duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a um sexto da duração máxima legal do contrato de trabalho a termo certo ou da sua duração efectiva consoante a que for inferior;

– o limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária é 31 de Dezembro de 2014, no caso da Lei 3/2012, e 31 de Dezembro de 2016, na Lei 76/2013; e, finalmente,

– se forem excedidos quaisquer dos limites referidos, o contrato converte-se em contrato sem termo.

Vejamos com maior detalhe alguns aspectos do regime.

O seu objecto, circunscrito, em ambos os diplomas, pelo artigo 1.º, n.º 1, são os «contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro». Desta delimitação resulta que não é permitida a renovação extraordinária do contrato de trabalho a termo em funções públicas, regulado na Lei 59/2008, de 11 de Setembro, e dos contratos com regime especial (o contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos, por exemplo). Quanto a estes últimos, embora o Código do Trabalho lhes seja aplicável no que seja compatível com a sua especificidade (artigo 9.º CT), não se pode afirmar que foram celebrados *ao seu abrigo*; o Código apenas lhes serve de disciplina subsidiária. O regime tão pouco é aplicável ao contrato de trabalho de muito curta duração (artigo 142.º CT2009) e ao contrato de trabalho temporário (artigo 172.º e ss. CT2009), ainda que celebrados *ao abrigo* do CT2009: no primeiro caso pela contradição

---

<sup>21</sup> Esta última hipótese constitui parte da previsão legal do artigo 2.º, n.º 1, da Lei 76/2013, o que significa que para o legislador a duração correspondente à renovação extraordinária realizada ao abrigo da Lei 3/2012 já faz parte da duração máxima legal do contrato a termo certo (redacção que confere carácter de normalidade a uma medida de excepção!).

entre os regimes e no segundo devido à ligação deste contrato ao contrato de utilização que lhe dá causa<sup>22</sup>.

O âmbito de aplicação temporal da Lei 3/2012 é balizado por duas datas: 30 de Junho de 2013, data limite da duração máxima legal dos contratos a termo certo que podem ser objecto de renovação extraordinária, e 31 de Dezembro de 2014, data limite de vigência dos contratos de trabalho a termo certo já objecto de renovação extraordinária. No caso da Lei 76/2013, o legislador optou por estabelecer a primeira baliza por referência a um prazo, dois anos sobre a entrada em vigor do diploma (8 de Novembro de 2013), que é o mesmo que dizer que 8 de Novembro de 2015 é a data limite da duração máxima legal dos contratos a termo certo que podem ser objecto da renovação extraordinária (a duração máxima legal inclui a renovação extraordinária ao abrigo da Lei 3/2012); o limite de vigência do contrato de trabalho a termo certo objecto de renovação extraordinária é 31 de Dezembro de 2016.

Considerando, ainda, a data de entrada em vigor dos regimes, estes limites significam que um contrato a termo certo teve/tem que:

- no caso da Lei 3/2012, completar a sua duração máxima legal entre 11 de Janeiro de 2012 e 30 de Junho de 2013 e, com as renovações extraordinárias, o seu limite de vigência é 31 de Dezembro de 2014;

- no caso da Lei 76/2013, completar a sua duração máxima legal (renovação extraordinária anterior incluída) entre 8 de Novembro de 2013 e 8 de Novembro de 2015 e, com as renovações extraordinárias, o seu limite de vigência é 31 de Dezembro de 2016.

Como se pode retirar dos dados apresentados, houve um intervalo de tempo (entre 30 de Junho e 8 de Novembro de 2013) durante o qual não foi admitida renovação extraordinária dos contratos. Assim, os contratos que tenham atingido o limite máximo de duração entre aquelas datas não puderam ser objecto de renovação extraordinária.

---

<sup>22</sup> No mesmo sentido, no que respeita aos contratos a termo certo «regulados noutros diplomas» e ao contrato de muito curta duração, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 5.ª edição, 2012, p. 207. No que respeita à aplicabilidade da Lei 3/2012 aos contratos a termo certo celebrados ao abrigo do CT2003, hipótese que afasta, «apesar de teleologicamente também fazer sentido que estas normas fossem aplicadas àquele grupo de contratos de trabalho», cfr. ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de Trabalho a Termo...* cit., pp. 126-127.

A data de início dos contratos abrangidos pode ser anterior ou posterior à entrada em vigor do regime, embora, na maior parte dos casos, deva ser anterior.

A data limite de vigência da Lei 3/2012, 31 de Dezembro de 2014, justifica a não aplicação do regime aos contratos a termo incerto em vigor, que só atingirão a duração máxima legal de seis anos em Fevereiro de 2015 (cfr. artigos 148.º, n.º 4, do CT e 7.º, n.º 6, da Lei 7/2009 que aprovou o CT). A Lei 76/2013 mantém o princípio de aplicação apenas aos contratos a termo certo.

As renovações extraordinárias são limitadas, no seu número (cada contrato pode ser objecto de duas), e na sua duração, máxima (na Lei 3/2012 não podem globalmente exceder 18 meses e na Lei 76/2013 12 meses), e mínima (cada uma não pode ter duração inferior a 1/6 do menor de dois limites: duração máxima legal ou duração efectiva do contrato<sup>23</sup>).

A sanção estabelecida no artigo 3.º, de conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo se forem excedidos os limites estabelecidos no artigo 2.º, constitui, a meu ver, mais um caso de conversão que acresce aos que se encontram enunciados no artigo 147.º do CT, designadamente ao que consta do n.º 2, alínea a), ou seja, em consonância com o que se defende adiante, se a renovação extraordinária violar o disposto no artigo 149.º o contrato também se converte em contrato sem termo<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Acompanho MARIA REGINA REDINHA, «III. Las modalidades contractuales y el tiempo de trabajo en Portugal con las últimas reformas laborales. 1. Las modalidades del contrato de trabajo en la mira de una reforma legislativa (más)», *Actas del Congreso: La Reforma Laboral 2012, Universidad Rey Juan Carlos*, em 27 de Março de 2012, consultada em <http://repertoriojustralaboral.blogspot.pt/2012/05/congreso-sobre-reforma-laboral.html>, quando constata que, em regra, haverá coincidência entre a duração máxima do contrato (legal ou convencional) e a duração efectiva, o que só não sucederá nos casos de suspensão ou redução da laboração, que não suspendem a contagem do prazo de caducidade do contrato (artigo 295.º, n.º 3, do CT). De qualquer modo, a Autora considera a formulação do artigo 2.º, n.º 3, da Lei 3/2012, incorrecta: «*la formulación legal es incorrecta, porque, al hacer depender el cómputo de la duración mínima de la renovación extraordinaria de la duración máxima del contrato o de su duración efectiva siempre que sea inferior, crea una falsa disyuntiva, pues la duración efectiva sólo puede ser inferior a la duración máxima del contrato, so pena de que éste se convierta ope legis en un contrato de duración indefinida, según lo previsto en el art. 147º, n. 2, b), Código de Trabajo*». No mesmo sentido, cfr. ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de Trabalho a Termo...* cit., p. 128.

<sup>24</sup> Segundo MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...* cit., p. 259, «por força da remissão do artigo 5.º da mesma lei [Lei 3/2012] para o Código do Trabalho, a mesma sanção de conversão em contrato por tempo indeterminado será de aplicar às situações de falta de forma ou de fundamento objectivo para a renovação extraordinária do contrato». Subscrovo inteiramente este entendimento.

O regime suscita dúvidas em dois aspectos, a saber, quanto à natureza das renovações extraordinárias e quanto à necessidade de a fundamentação invocada para a celebração se manter aquando daquelas renovações. Ambas as dúvidas, parece-me, devem ser resolvidas por aplicação das regras do Código do Trabalho<sup>25</sup> e, assim, por um lado, considerando a natureza extraordinária das renovações, os limites à sua duração e o disposto na parte final do artigo 149.º, n.º 3, as renovações não podem ser automáticas, estando antes sujeitas aos requisitos de forma da celebração do contrato<sup>26</sup>; por outro lado, da primeira parte da mesma disposição resulta que a renovação de qualquer contrato está sempre sujeita à verificação da sua admissibilidade nos termos previstos para a sua celebração, portanto, o motivo tem que persistir aquando de qualquer renovação, inclusive uma extraordinária<sup>27/28</sup>.

O regime de renovação extraordinária do contrato a termo certo pode ser afastado por acordo firmado no contrato de trabalho (designadamente, nos termos do artigo 149.º, n.º 1, do CT) ou por instrumento de regulamentação colectiva (IRCT)<sup>29</sup>. Sendo aplicável, as normas constantes dos n.ºs 1 e 4 do artigo 2.º afiguram-se-me imperativas, não podendo ser afastados nem por

---

<sup>25</sup> Desde logo porque as próprias Leis 3/2012 e 76/2013, nos artigos 1.º, n.º 1, referem expressamente que o regime de renovação extraordinário aprovado é aplicável aos contratos a termo certo celebrados *ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro*, e os artigos 5.º definem como disciplina subsidiária a do Código do Trabalho.

<sup>26</sup> Em sentido contrário, cfr. MARIA REGINA REDINHA, «III. Las modalidades contractuales...» cit.

<sup>27</sup> No mesmo sentido, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II* ... cit., p. 258.

<sup>28</sup> Em sentido contrário, cfr. MARIA REGINA REDINHA, «III. Las modalidades contractuales...» cit. A Autora caracteriza a renovação extraordinária como objectiva, isto é, independente da causa justificativa do contrato originário e, embora considere esta solução discutível, entende que é a única consentânea com a economia legal e a única permitida pela convergência dos elementos interpretativos: atendendo à letra da lei não se encontra qualquer referência à necessidade de causa contratual, a regulação em diploma autónomo reforça o seu afastamento do regime comum e o recurso ao elemento lógico conduz à mesma conclusão, uma vez que os requisitos da renovação extraordinária do vínculo laboral e da sua extensão temporal se referem, exclusivamente, à duração do contrato. Pese embora o valor dos argumentos, o entendimento contrário parece-me defensável por várias razões, além das apresentadas no texto: (1) os contratos que podem ser objecto de renovação extraordinária foram celebrados *ao abrigo do Código do Trabalho*, pelo que não se justificariam outras referências da Lei 3/2012 senão ao que constitui afastamento do regime comum; no demais é aplicável o Código do Trabalho (neste sentido, cfr. os artigos 1.º, n.º 1 e 5.º); (2) a regulação em diploma autónomo justifica-se pelo carácter transitório e de emergência do regime de renovação extraordinária, razão porque nunca teria assento no Código do Trabalho; e, finalmente, (3) a vocação do contrato a termo «para fazer face a necessidades de gestão transitórias ou atinentes ao tipo de actividade exercida» é reconhecida pelo próprio Governo na exposição de motivos da Proposta de Lei 25/XII (p. 1).

<sup>29</sup> Desde logo, considerando a aplicação subsidiária do CT (artigo 5.º da Lei 3/2012 e da Lei 76/2013), por força do disposto no artigo 139.º.



acordo individual nem por IRCT<sup>30</sup>; já os limites temporais à duração das renovações extraordinárias, previstos nos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo, têm carácter imperativo limitativo máximo e mínimo, respectivamente.

Simultaneamente, as Leis 3/2012 e 76/2013 prevêm a compensação devida pela caducidade destes contratos, que tem em consideração as datas de celebração e de renovação extraordinária dos contratos e os sucessivos regimes e modos de cálculo da compensação entretanto aprovados.

### 3. Balanço

A reforma laboral em curso tem sido, inegavelmente, favorável aos empregadores.

No caso do novo sistema de cálculo da compensação pela cessação do contrato de trabalho, porque é significativamente reduzido o valor a pagar ao trabalhador e é instituído um sistema de partilha da responsabilidade quanto a esse pagamento.

A redução do valor a pagar ao trabalhador é expressiva, como se procurou demonstrar através dos exemplos, e é obtida a vários níveis:

- através da diminuição do n.º de dias a considerar no cálculo da compensação;
- através da fórmula aplicada para cálculo do valor diário da retribuição base e diuturnidades (não a do artigo 271.º CT mas a divisão por 30 da Rd);
- através da dupla limitação ao valor máximo da compensação (embora estes limites sejam quase irrelevantes no caso do contrato de trabalho a termo, já que dificilmente as retribuições pagas e as durações contratuais permitirão atingi-los).

O regime de renovação extraordinária do contrato a termo certo é utilizado, simultaneamente, como medida de política económica e de fomento do emprego e, como já foi tantas vezes afirmado, embora no curto prazo possa

---

<sup>30</sup> Neste sentido, pelo menos no que respeita ao n.º 4 do artigo 2.º, cfr. MARIA REGINA REDINHA, «III. Las modalidades contractuales...» cit.: «Este último límite [artigo 2.º, n.º 4] tiene naturaleza imperativa, no pudiendo ser exceptuado por lo dispuesto en el contrato de trabajo o en la negociación colectiva».

de facto contribuir para travar o desemprego, a médio e longo prazo só vem aumentar as desigualdades entre trabalhadores e a segmentação do mercado de trabalho português que já é, a este nível, dos mais injustos da União Europeia. Por outro lado, a publicação sucessiva da Lei 3/2012 e da Lei 76/2013 alarga a um horizonte de quase cinco anos (11 de Janeiro de 2012 a 31 de Dezembro de 2016) o “regime de excepção” e deixa em aberto a possibilidade de, num futuro próximo, desaparecer totalmente a transitoriedade característica da causalidade do contrato a termo e, quem sabe, a própria causalidade.

Finalmente, a alteração do regime do contrato a termo de muito curta duração, com alargamento dos prazos de celebração e de duração, justificada pelo Governo enquanto medida de combate ao trabalho informal, vem, na realidade, possibilitar a sua maior utilização pelas empresas e acentuar uma espécie de discriminação interna negativa entre trabalhadores contratados a termo, já que a muito curta duração associada à informalidade do contrato fragilizam necessariamente a situação dos trabalhadores afectados.

## BIBLIOGRAFIA

CAMPOS, Alice Pereira de - *Contrato de Trabalho a Termo. Uma forma de trabalho precário?*, Lisboa: Universidade Católica Editora, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª edição, Coimbra: Almedina, 2014.

REDINHA, Maria Regina - «III. Las modalidades contractuales y el tiempo de trabajo en Portugal con las últimas reformas laborales. 1. Las modalidades del contrato de trabajo en la mira de una reforma legislativa (más)», *Actas del Congreso: La Reforma Laboral 2012*, Madrid: Universidad Rey Juan Carlos, em 27 de Março de 2012, disponível em <http://repertoriojuslaboral.blogspot.pt/2012/05/congresso-sobre-reforma-laboral.html>,

SALAZAR, Helena - «O novo sistema de compensação por cessação do contrato de trabalho», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, Porto: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, n.º 20, 2011, pp. 203-219.

Edição e propriedade:

**Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL**

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 - 4200-072 Porto

Email: [upt@upt.pt](mailto:upt@upt.pt)