

## **Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo** no Código do Trabalho (CT)

Ao contrato de trabalho pode ser aposta, quanto à sua suspensão, condição ou termo, como sabemos (135º).

Já quanto à resolução só é admitido o termo, não a condição, termo esse que pode ser certo, ou incerto.

Vamos abordar as principais regras estabelecidas pelo CT para o contrato a termo resolutivo, com especial enfoque nas alterações introduzidas pela Lei 93/2019, de 4/9.

O seu regime vem consignado, no geral, nos art.ºs 139º a 149º, importando, no entanto, ter em consideração outros normativos dispersos pelo Código:

**1) - o contrato tem se ser escrito**, contrariando a regra geral do art.º 110º que não faz depender de forma especial a celebração de um contrato de trabalho e que as exceções serão apenas as que a lei determinar. Uma delas é esta (artº 141º).

Mas, recomeçando pelo princípio, como deve ser, vamos ao primeiro daqueles artigos:

**2) - O 139º trata da imperatividade do regime** constante de tais artigos e que compõem a subsecção I, secção IX, capítulo I, do Código.

Estatui que não pode ser afastado por IRCT, exatamente o contrário do regime anterior que esteve em vigor até 30 de Setembro de 2019, o qual permitia, com poucas exceções, um afastamento por essa via, fosse ou não mais favorável ao trabalhador.

Por força das alterações da Lei 93/2019, temos então agora, desde 1 de Outubro de 2019, um regime imperativo, com apenas duas exceções:

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

a) - a primeira diz respeito à data de início do trabalho, que será na data da celebração do contrato se este nada referir (141º/2);

b) - a segunda reporta-se à preferência dada ao trabalhador cujo contrato a termo cessou nos 30 dias anteriores, num eventual recrutamento externo pelo empregador, por contrato sem termo e para as mesmas funções (145º).

**A imperatividade agora vigente é relativa, não absoluta**, salvo se isso resultar do estabelecido em cada norma, porquanto, não podendo o regime ser alterado por IRCT, poderá sê-lo por contrato individual de trabalho, o que se extrai do estabelecido no art.º 3º do código sobre as relações entre fontes de regulação.

Condição é que a alteração seja em sentido mais favorável ao trabalhador e, como já se referiu, que da norma legal não se extraia a sua proibição (nºs 4 e 5, “a contrario”, do art.º 3º/5).

Já quanto às duas exceções referidas a conclusão será a contrária: - podendo ser alteradas ou afastadas por IRCT, não o poderão ser por contrato individual (mesmo artº 3º).

**3) –** Vejamos agora a **admissibilidade** do contrato a termo resolutivo.

O n.º 1 do 140º estabelece a regra geral sobre esta admissibilidade: - só pode ser celebrado para a **satisfação de necessidades temporárias** do empregador e também só pelo **período estritamente necessário** à satisfação dessas necessidades.

Na tentativa de clarificar e reforçar o requisito das “necessidades temporárias”, o legislador acrescentou ao dispositivo, pelas alterações de 2019, que **tais necessidades têm de ser “objetivamente definidas”** pelo empregador.

**Em resumo:** - **Do texto do contrato terá de constar o suficiente para se concluir que se cumpre a regra geral do nº1 do 140º.**

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

Em desenvolvimento desta regra, o Código enumera, não taxativamente, situações que considera “necessidades temporárias” da empresa, todas elas justificando uma contratação a termo certo.

Quanto ao termo incerto, exclui-se dessa possibilidade a al. d) do n.º 2, sobre a substituição de trabalhador a tempo completo que passe a trabalhar a tempo parcial, por período determinado, bem como as possibilidades de contratação a termo não previstas nesse não taxativo n.º 2.

Prosseguindo na análise do art.º 140º, vejamos agora o seu n.º 4, que estatui sobre as chamadas **causas objetivas de contratação** a termo certo, em prejuízo da regra geral do n.º 1 e que são:

- a) – Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores (menos de 750 até às alterações de 2019), nos 2 anos posteriores a qualquer um desses factos;
- b) – Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

Esta al. b) carece de algumas explicitações, seja sobre a sua novidade, também pelas alterações de 2019, seja sobre o conceito de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

Como sabemos, até 30 de Setembro de 2019 era possível esta contratação a termo para trabalhadores à procura de 1º emprego e para trabalhadores desempregados de longa duração, conceitos que o legislador laboral nunca definiu, nenhuma pista constando do Código.

Estas duas categorias de trabalhadores só podem, hoje, ser contratados por contrato de trabalho sem termo, ainda que podendo ter um período experimental alargado até 180 dias (112º).

Por força da Lei 93/2019, os contratos a termo celebrados até 30 de setembro de 2019 com algum destes fundamentos continuaram válidos após essa data,

## **AMARO JORGE**

### **ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

mas já não o serão, quanto ao termo, os celebrados desde 1 de outubro.

Com efeito, esta lei estabelece, quanto à sua entrada em vigor, que não se aplica aos contratos a termo anteriormente celebrados, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração.

Não constando do Código do Trabalho o conceito de cada uma destas 3 categorias de trabalhadores referidas acima, onde os vamos buscar?

A doutrina e a jurisprudência têm-se socorrido de legislação vária sobre políticas de emprego e incentivos à contratação e de Segurança Social, onde constam tais definições, fazendo as devidas adaptações. “Com as devidas adaptações”, é, na verdade, um fluido mas notável instituto já indispensável à felicidade do intérprete em dificuldades, como é já aqui o meu caso, pois socorrendo-me do disposto no D.L. 72/2017, de 21/6, sobre medidas ativas de emprego, posso saber que são jovens à procura do 1º emprego as pessoas com idade até 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo; são desempregados de longa duração as pessoas inscritas no IEFP há 12 meses ou mais e são desempregados de muita longa duração as pessoas com 45 anos de idade ou mais e que se encontrem inscritas no IEFP há 25 meses ou mais.

Mas fico em dificuldades na transposição direta destes conceitos para o CT. Socorro-me então de tal instituto e concludo, abreviando:

**b1)** Em consonância com a denominação de “jovens à procura do primeiro emprego” o legislador, neste decreto-lei de meu socorro, fez cessar a juventude aos 30 anos. Mas acontece que, estabelecendo o CT que o que dispõe é para “trabalhadores à procura de 1º emprego”, então não será apenas para os jovens. Não há, pois, limites de idade que integrem a devidamente adaptada definição laboral.

**b2)** Quanto a um desempregado de longa duração pode acontecer que acumule essa qualidade com a de trabalhador à procura de 1º emprego, se

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

nunca trabalhou por contrato sem termo e está há 12 meses ou mais inscrito no IEFP.

**b3)** E um desempregado de muito longa duração pode **consumir** nesta qualidade as anteriores, ao atingir 25 meses de inscrição e continuar à procura do seu 1º emprego, porque nunca trabalhou por contrato sem termo. Ora, se um desempregado de muito longa duração for simultaneamente trabalhador à procura de 1º emprego e se ambas as situações forem do conhecimento do empregador, pode este contratá-lo a termo invocando aquela qualidade e desprezando esta?

Isto é, estando ambas em confronto, qual prevalece?

Entramos, parece-me, no escorregadio caminho da interpretação.

Se dermos prevalência à vontade presumida do legislador e também ao princípio da prevalência da norma especial sobre a geral, será válido um contrato a termo celebrado nestas condições.

Mas se dermos prevalência às juras do mesmo empregador de querer restringir ao máximo as possibilidades de contratação a termo, preferindo a contratação por tempo indeterminado, então não será válido.

Perfilho a 1ª posição.

Nenhum problema haveria se estas 3 qualificações tivessem tratamento legal igual, mas não têm, como se viu.

Mas, repiso, aplicando-se-lhes o Instituto das “com as devidas adaptações” resolvo a lacuna e ... não me comprometo.

#### **4 – Forma e conteúdo:**

Já vimos que quanto à forma o contrato tem de ser escrito e quanto ao conteúdo tem de conter o estatuído no 141º, como a identificação das partes, assinatura, etc., sendo tal forma, com o conteúdo determinado, considerados uma formalidade “ad substantiam”, pois que condição de validade do

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

contrato a termo enquanto tal (147º).

A ausência dessa ou dessas formalidades é cominada com a consideração da existência de um contrato de trabalho sem termo desde o seu início(147º/1). Assim dispondo, o legislador afasta-se do regime da nulidade supletiva do C. Civil (220º) e também do regime da invalidade do próprio CT (121º a 125º), com exceção, neste último caso, da regra, aplicável, de que a nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato.

Chamo a especial atenção para o normativo do 147º/1, al. c), pois é por aqui que boa parte do termo do contrato claudica.

O contrato tem de ser escrito, conter a identificação e a assinatura das partes, conter a data de celebração ou de início do trabalho, bem como conter, por forma suficiente, as referências ao termo e ao motivo justificativo, devendo a indicação deste motivo justificativo ser feita com menção expressa dos factos que o integram, estabelecendo-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado (141º/3).

#### **5) – Conversão em sem termo:**

Vistas as situações em que o contrato a termo é **considerado** sem termo, vejamos aquelas em que a consequência é a sua **conversão** em sem termo (147º/2). São ocorrências posteriores ao início do contrato, em seu desenvolvimento, a saber:

- a)** Renovação em violação das respetivas regras, a abordar mais adiante;
- b)** Ultrapassagem do prazo de duração, ou do número de renovações admissíveis;
- c)** Em contrato a termo incerto, quando o trabalhador permanece ao serviço após a data da caducidade comunicada, ou, não o sendo, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

**6) – Período experimental (111º e seg.):**

O período experimental tem a duração máxima de 30 dias, em contrato de duração igual ou superior a 6 meses e duração máxima de 15 dias em contrato a termo certo de duração inferior a 6 meses ou, no termo incerto, se for previsível que a sua duração seja inferior a esses 6 meses.

**Atenção:** - não contam para a duração do período experimental os dias de falta, mesmo que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

**De realçar, também,** que a duração do período experimental é reduzida ou excluída, consoante a duração de anteriores contratos a termo, de trabalho temporário, de prestação de serviços ou, por acréscimo da Lei 93/2019, de estágio profissional, nas condições estabelecidas no art.º 112º/4.

**Questão interessante que se pode pôr** é a da duração do período experimental nos contratos a termo considerados sem termo pelo Código, consideração que, como vimos, produz efeitos logo no início do contrato.

Será o regime dos contratos a termo? Ou dos contratos sem termo, com durações bem mais alargadas?

Julgo que se do contrato a termo, escrito e assinado, constar o período experimental legal para essa contratação, ou inferior, será esse o que vigorará, por acordado e não ser tal cláusula atingida por qualquer invalidade.

Se não constar, ou o contrato não for escrito, ou assinado, parece que deva ser o dos contratos sem termo, porque o é, por força da lei, não lhe podendo ser aplicável o regime da contratação a termo.

**7) – Duração do Contrato:**

O art.º 148º sofreu várias e importantes alterações pela Lei 93/2019, alterações que, repete-se, só se aplicam aos contratos celebrados após a sua

## **AMARO JORGE**

### **ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

entrada em vigor. Temos então que, para os contratos a termo celebrados a partir de 1 de outubro de 2019, a duração dos de termo certo não pode ser superior a 2 anos (3 anteriormente, como regra geral, com apenas 2 exceções).

Para os de termo incerto, 4 anos (6 antes).

Na situação do n.º 4, al. a) do 140º – nova actividade de duração incerta ou início de funcionamento de empresa, ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos – a duração do contrato a termo, que só pode ser a termo certo, não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo.

De referir, ainda, que é incluída no cômputo do limite geral de 2 anos de duração do contrato a termo certo, a duração de contratos de trabalho a termo, ou de trabalho temporário executados no mesmo posto de trabalho, ou contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrados entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo, na aceção dos art.ºs 481º e segs. do Código das Sociedades Comerciais, ou mantenham estruturas organizativas comuns, formulação semelhante à constante do regime da sucessão de contrato de trabalho a termo.

**Aqui pode pôr-se a dúvida** sobre se este “plus” de cômputo estabelecido no 148º/6, é de aplicação geral, ou se se reporta apenas ao prazo geral, como sugere a sua remissão para o nº1, não se aplicando, assim, nas situações especiais de contratação por causas objetivas, as do 140º/4!

Parece que, reportando-se o 148º/6 ao prazo geral e sendo o 140º/4 verdadeiramente uma norma especial, de proteção das situações que prevê, dentro do regime geral dos contratos a termo, não se lhe aplicará.

Dúvidas não tenho no caso da al. a), conjugando-a com o disposto no 148º/4,

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

bem demonstrativo da especialidade desse prazo.

Já quanto à al. b), não havendo especialidade no prazo geral, temos de atentar em que há especialidade no seu conteúdo. O legislador quer mesmo discriminar positivamente o desempregado de muito longa duração, afastando entraves à sua contratação a termo certo, não parecendo que tenha querido dar qualquer relevância a uma anterior contratação, das referidas no 148º/6, que teriam de ter ocorrido já há mais de 25 meses.

**Uma chamada de atenção:** O contrato a termo celebrado no âmbito de um contrato de trabalho temporário, tem algumas regras próprias, como as do 182º.

#### **8) – Renovação do contrato (149º)**

O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até 3 vezes. Aqui nada se alterou. **O que se alterou é que a duração total das renovações não pode exceder o período inicial do contrato** (redação da Lei 93/2019). Significa isto que havendo renovação automática, a possibilidade de renovações se esgota na primeira.

Mantendo-se o contrato em vigor e ele manter-se-á se não for denunciado pelo empregador cumprindo o aviso prévio devido e também não cessar por outra causa válida, transforma-se em sem termo (147º/2, al. a)).

As partes podem acordar no contrato a termo certo que este não se renovará. Mas atenção, se esta cláusula não for alterada por acordo e a prestação de trabalho se mantiver para além do fim do prazo do contrato, não haverá renovação, mas sim conversão em sem termo (147º/2, als. a) e b)).

Em circunstâncias normais, não se excluindo a renovação, nem se fazendo cessar o contrato inicial, este renova-se automaticamente por igual período, se outro mais curto não for expressamente acordado.

De salientar que para que a renovação seja válida, necessário se torna que se

## **AMARO JORGE**

### **ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

mantenham as condições exigidas para a celebração do contrato, nomeadamente a atualidade da necessidade temporária. E se a renovação for por período diferente do inicial, terá de satisfazer requisitos de forma iguais aos da celebração, como a forma escrita.

#### **9) – Cessação do contrato de trabalho a termo:**

**I – As regras gerais** de cessação do contrato de trabalho, condensadas a partir do art.º 338º, especialmente o 340º, aplicam-se, naturalmente, a todas as modalidades de ct, portanto também aos contratos a termo, aí constando também algumas regras especificamente dirigidas a estes.

Vejamos as mais importantes:

#### **II – Cessação lícita dos contratos a termo:**

Compulsando o art.º 343º vemos que, entre outras causas, o contrato caduca verificando-se o seu termo e nos dois artigos seguintes encontramos as regras especiais para essa caducidade. Eis as principais:

##### **A) - Para os contratos a termo certo (344º):**

**a)** Só caducarão no final do seu prazo, ou renovação, se o empregador comunicar ao trabalhador a vontade de o fazer cessar, por escrito, pelo menos 15 dias antes de o prazo expirar, ou se o trabalhador fizer idêntica comunicação ao empregador, mas até 8 dias antes da expiração do prazo.

**b)** Pela caducidade do contrato por verificação do seu termo, o trabalhador terá direito a uma compensação, independentemente da causa de caducidade, à exceção de esta decorrer de declaração sua ao empregador. Deve fazê-la por escrito, cumprindo os 8 dias de antecedência.

Esta compensação é calculada à razão de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, mas nos termos do artº366º, que trata da compensação por despedimento coletivo e é aplicável

## **AMARO JORGE**

### **ADVOGADO**

**(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)**

também à caducidade dos contratos a termo. Assim, há limites máximos para a retribuição a considerar (20 x rmmg, atualmente de 665,00 €) e para o montante global da compensação (12 x rbm+d ou 240 x rmmg), com o valor diário da retribuição base e diuturnidades a ser o resultado da sua divisão por 30 e calculando-se ainda proporcionalmente a fração de ano (ao contrário da situação da indemnização por ilicitude, em que a fração conta como se fosse um ano completo).

c)- Aplica-se também, aos contratos a termo, neste caso certo ou incerto, a presunção estatuída no art.º 366º/4 em análise, de que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação devida, presunção esta que pode ser ilidida se, em simultâneo com a não aceitação, o trabalhador entregar, ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador, a totalidade da compensação recebida (n.º 5).

Esta é uma disposição legal inqualificável. Uma restrição inadmissível ao preceito constitucional que estabelece o direito de acesso aos tribunais (artº 20º/1 da CRP).

Porque carga de água tem o trabalhador de devolver à procedência aquilo a que, como mínimo, terá sempre direito?

Se impugnar judicialmente o despedimento que não aceita e requerer a declaração da sua ilicitude, sendo-lhe dada razão terá sempre direito a uma maior indemnização que a compensação paga e se não lhe for dada razão terá direito à compensação. Se a devolveu tem de lhe ser restituída.

Para quê a devolução então? Em nome de que Justiça? Será para diminuir as pendências nos Tribunais? Não quero crer. Não somos um Estado de Direito? Julgo que a norma do n.º 4 do art.º 366º deverá ser considerada inconstitucional pelo menos quando interpretada no sentido de que se aplica ao trabalhador que questiona judicialmente o despedimento visando a declaração da sua ilicitude.

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

**B) - Caducidade dos contratos a termo incerto (345°):**

a) O contrato caducará por iniciativa do empregador quando este, prevendo a ocorrência do termo, ou diminuição gradual da atividade em curso no caso de vários trabalhadores em atividade sazonal ou execução de obra e semelhantes, comunique ao trabalhador a sua cessação com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de 6 meses a 2 anos, ou mais.

b) Ocorrendo o termo sem que o empregador tenha feito a comunicação, ou a tenha feito tardiamente, o contrato caducará na mesma, mas o Empregador tem de pagar o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

c) Só não caducará, convertendo-se em contrato sem termo, se o trabalhador continuar em atividade para além da data do termo comunicada pelo empregador, ou, não havendo comunicação, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

d) A compensação a que o trabalhador tem direito pela caducidade é igual à soma dos seguintes montantes, sendo caso disso:

Nos 3 primeiros anos de duração do contrato as contas fazem-se como no contrato a termo certo, como já explanado.

Para o tempo subsequente será igual, apenas com a diferença que as contas se fazem à razão de 12 dias e não 18.

**C) – Despedimento** coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, no contrato a termo:

A compensação a que o trabalhador tem direito é idêntica à estabelecida para a caducidade, vista atrás, já que os seus art.ºs 344º e 345º são aplicáveis por remissão do art.º 366º, artigo que, por sua vez, se aplica à extinção do posto de trabalho e à inadaptação, por remissão expressa destes regimes (art.ºs 372º e 379º/1, respetivamente).

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

**D – Cessaçãõ do contrato** por iniciativa do trabalhador, com justa causa (Resoluçãõ), nos termos do art.º 394º e segs.:

a) A compensaçãõ a que o trabalhador tem direito serã determinadã entre 15 e 45 dias de retribuiçãõ base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidadã, mais fraçãõ de ano, sendo caso disso, em cãlculo proporcional, nãõ podendo ser inferior a 3 meses de retribuiçãõ base e diuturnidades, conforme regra geral do 396º/1.

b) Estabelecendo, no entanto, o n.º 4, que no caso de contrato a termo a indemnizaçãõ nãõ pode ser inferior às retribuições vincendas, entendo que para estes contratos se estabelece uma dupla garantia de mìnimos: o mìnimo geral de 3 meses e, sendo superior o valor das retribuições atã ao termo do contrato, este valor, como mìnimo.

Os valores ainda poderãõ ser superiores sempre o que trabalhador sofra danos patrimoniais e nãõ patrimoniais de montante mais elevado (n.º 3).

c) Atençaõ à regra especial do n.º 5, que estabelece que se a resoluçãõ se fundar em situaçãõ de transmissãõ da empresa – art.º 394º/3, d), pode o trabalhador opor-se a ela, nos termos do 286º-A/1, aplicando-se à compensaçãõ o art.º 366º, incluindo a sua remissãõ para os 344º e 345º da caducidadã dos contratos a termo.

### **III – Cessaçãõ ilícita do contrato a termo:**

Tambãõ aqui se aplicam as regras gerais da cessaçãõ do contrato, com as principais alterações seguintes:

a) **Despedimento** por iniciativa do empregador **declarado ilícito** por tribunal judicial:

O empregador é condenado no pagamento de uma indemnizaçãõ pelos danos patrimoniais e nãõ patrimoniais, que nãõ serã inferior às retribuições que o trabalhador deixou de receber desde o despedimento atã ao termo certo ou

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se o termo só ocorrer posteriormente. Neste caso, o empregador é ainda condenado na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, para que se cumpra o resto do contrato com os inerentes direitos e deveres (art.º 393º).

**b) Despedimento pelo trabalhador com inovação de justa causa, não provada** em ação intentada pelo empregador, a mais das vezes por Reconvenção em ação intentada pelo trabalhador, gerando a ilicitude da resolução do contrato: O empregador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos causados, em montante não inferior ao calculado nos termos do art.º 401º, ou seja, da denúncia sem aviso prévio.

Um mínimo, assim, de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondente aos dias de aviso prévio em falta, do total devido que é de 15 dias se o contrato for de duração inferior a 6 meses e de 30 dias se igual, ou superior.

Para os contratos a termo incerto, a duração a ter em conta para o aviso prévio é a que corresponda ao tempo que o contrato já durou até então.

**c) Abandono:** Esta regra indemnizatória da denúncia com violação do aviso prévio é aplicável, também, à situação de abandono do trabalho pelo trabalhador, incluindo, naturalmente, o abandono na pendência de contrato a termo (art.º 403º).

#### **IV) - Cessação do contrato declarado nulo ou anulado:**

O art.º 122º/1 estabelece que o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado, afastando-se, assim, do regime geral, ainda que supletivo, do art.º 285º e segs. do C. Civil.

E, assim, cessando antes da declaração de nulidade ou anulação, aplicam-se

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

as normas pertinentes sobre cessação do contrato (123º/1).

Há que ter em atenção, no entanto, que **tratando-se de contrato a termo que já tenha cessado**, se estivermos confrontados com um despedimento ilícito ou uma denúncia sem aviso prévio, a indemnização, na 1ª hipótese, tem como limite o valor estabelecido no art.º 393º e, na 2ª hipótese, o limite do 401º (123º/2).

#### **10) - Outras situações/contratos especiais:**

##### **A) – Contrato de Trabalho de muito curta duração:**

1) - Na subsecção dos contratos de trabalho a termo o legislador encaixou, com regras muito especiais, desde logo a não sujeição a forma escrita, o contrato de trabalho de muito curta duração, destinado a cobrir as **situações de acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa** cujo ciclo anual apresente irregularidades atinentes ao respetivo mercado, ou irregularidades de natureza estrutural (142º).

Necessário se torna que a estrutura permanente da empresa não seja apta a assegurar tal acréscimo, ou acréscimos.

Não taxativamente, apontam-se as **atividades sazonais dos setores agrícola ou do turismo**, bastando, para a formalização do contrato, que o empregador comunique, mediante formulário eletrónico, a sua celebração e o local de trabalho, ao serviço competente da Segurança Social.

O contrato não pode ter duração superior a 35 dias e, se celebrado mais do que um com o mesmo trabalhador, no mesmo ano civil, a soma da duração de todos não pode exceder os 70 dias de trabalho nesse ano.

A violação do disposto neste artigo implica que o contrato se considere celebrado por 6 meses, prazo para que contam os contratos anteriores eventualmente celebrados pelas partes no ano.

Evidentemente, não havendo contrato escrito e se também não for enviado o

## **AMARO JORGE**

### **ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

formulário pelo Empregador, prestando o trabalhador a sua atividade, estaremos perante um contrato de trabalho sem termo.

2) – A Lei 105/2009, de 14/9, introduziu, aditando o art.º 10º-A à lei 4/2008, de 7/2, que aprova o Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espetáculo, um outro caso especial de contrato de trabalho de muito curta duração, **o de prestação de atividade artística de duração não superior a uma semana**, regulamentado à imagem e semelhança do previsto no art.º 142º atrás analisado.

**B) - Participação de menor em espetáculo** ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária:

O art.º 81º, integrado nas disposições sobre o trabalho de menores, permite a participação atrás referida, mas remetendo a sua regulamentação para legislação específica, o que veio a suceder através da Lei 105/2009, já acima referida.

Pelo seu art.º 6º/1, al. e), se vê que estamos perante um especial contrato a termo resolutivo, pois que a participação do menor pode ser “para uma ou várias atuações, por uma temporada ou outro prazo certo, ou ainda o período em que o espetáculo permaneça em cartaz ou outro prazo incerto”.

Não cabe aqui a análise detalhada deste contrato, de regulamentação ainda longa, deixando-se apenas a devida nota sobre a sua existência.

**C)–Reforma:** Uma nota, também, a respeito do contrato de trabalho a termo certo por conversão de anterior contrato, **após reforma do trabalhador por velhice, ou idade de 70 anos sem ter havido reforma. (348º)**

Mantendo-se o trabalhador ao serviço por mais 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma, ou mantendo-se ao serviço após completar 70 anos, o contrato converte-se, sem sujeição a forma escrita, em contrato a termo certo de 6 meses, renovando-se por iguais períodos e sucessivos, sem limites máximos.

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

O contrato caducará no fim do respetivo prazo mediante aviso prévio de 60 dias se por iniciativa do empregador, ou 15 dias se por iniciativa do trabalhador.

Não é devida qualquer compensação pela caducidade

### **11) - Outros:**

**a) -Férias:** - Como sabemos, o regime de férias não faz qualquer distinção em função da modalidade de contrato de trabalho. É um regime transversal a todas elas.

Não importa, pois, se o contrato é a termo ou não.

No entanto, há três regras especiais em tal regime que têm uma particular acuidade nos contratos a termo e na escolha da sua duração pelo empregador, pois têm a ver com a efetiva duração do contrato, podendo, num dos casos, pequenas alterações na duração ter grandes incidências no tempo de férias, logo nos montantes retributivos a pagar por essas férias e respetivo subsídio.

#### **Tais regras são:**

1) – art.º 239º/4: - Se o contrato durar menos de seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação do trabalho.

2) – art.º 245º/2: - Se o contrato durar 6 meses, ou mais, mas não ultrapassar os 12 meses, o cômputo total das férias a que o trabalhador tem direito segue a regra da proporcionalidade, isto é, terá um período de férias, ou o seu pagamento, proporcional ao período anual de férias tendo em conta a totalidade da duração do contrato.

3) – ainda o 245º/2: - Se o contrato cessar no ano civil subsequente ao da admissão, aplica-se a mesma regra da proporcionalidade referida no número anterior.

## **AMARO JORGE**

### **ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

Ora, é especialmente neste último enquadramento que se tem de ter uma particular atenção: Uma diferença de alguns dias na duração do contrato – pode até ser um só dia - poderá acarretar um acréscimo pecuniário equivalente a dois meses de retribuição.

**Basta que se entre, nem que seja um dia só, no 3º ano civil de vigência do contrato.**

**Apenas um exemplo** para melhor se explicitar:

A, Empregador, celebrou com B, Trabalhador, em 2 de janeiro de 2019, um contrato de trabalho a termo certo de 1 ano.

Nenhuma das partes fez cessar o contrato e, assim, em 2 de janeiro de 2020 o contrato renovou-se por igual prazo.

O contrato foi feito cessar, atempadamente, por uma das partes, para o seu término em 1 de janeiro de 2021 (ou 2 de janeiro, se dúvidas houver e segundo as regras da contagem dos prazos do art.º 279º do C. Civil).

**A que férias teve o trabalhador direito?**

3.a) No ano da admissão, 2019, 20 dias úteis (239º/1);

3.b) Em 2020, 22 dias úteis vencidos a 1 de janeiro e gozáveis nesse ano (238º/1 e 237º/1 e 2);

3.c) Em 2021, 22 dias úteis, vencidos a 1 de janeiro e pagáveis com a cessação do contrato nesse dia (ou dia seguinte), (237º/1 e 2) e 245º/1, al. a);

3.d) em 2021 acrescem, ainda, 1/365, nos termos do art.º 245º/1, al. b).

Somando, **são 64,06 dias úteis de férias.**

Que sucederia se o mesmo contrato celebrado a 2 de janeiro de 2019 tivesse sido **celebrado não por 1 ano, mas, por ex., por 1 dia menos, 364 dias?**

Ter-se-ia renovado por mais 364 dias em 1 de janeiro de 2020 e terminado em 30 de dezembro de 2020.

Por ter cessado no ano seguinte à admissão teremos de aplicar a regra da proporcionalidade.

**AMARO JORGE**

**ADVOGADO**

(Especialista em Direito do Trabalho  
pela Ordem dos Advogados)

E assim, tendo o contrato durado 728 dias e correspondendo as férias a 22 dias úteis em cada 365 dias de contrato, encontramos os dias devidos por férias, **ou seja, 43,88 dias.**

Uma diferença de apenas 2 dias, para menos, na duração do contrato, implica um menor custo retributivo correspondente a 20,18 dias úteis de férias, mais igual subsídio, pouco menos que duas retribuições mensais.

**b) – Formação:** Finalmente, a formação no contrato a termo:

São aplicáveis, naturalmente com as devidas adaptações, as regras gerais do art.º 130º e segs., com esta especialidade contida no 131º/2:

1) - Se o contrato a termo tiver uma duração inferior a 3 meses, a formação não tem qualquer mínimo obrigatório;

2) - Em duração contratual igual ou superior a três meses, o trabalhador terá direito a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato em cada ano, por referência ao mínimo legal anual de 40 horas de formação contínua.