



UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE DIREITO

**REGIME DE DURAÇÃO DE CONTRATO DE
TRABALHO A TERMO EM PORTUGAL E NA UCRÂNIA**

MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-LABORAIS

Autora

Lyudmyla Zosimska

Professor Orientador

Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho

2017



UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE DIREITO

**REGIME DE DURAÇÃO DE CONTRATO DE
TRABALHO A TERMO EM PORTUGAL E NA UCRÂNIA**

MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-LABORAIS

Autora

Lyudmyla Zosimska

Professor Orientador

Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho

2017

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de apresentar, todo meu respeito e gratidão à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, pelos indispensáveis estudos que me foram proporcionados, bem como, ao excelentíssimo Corpo Docente da Faculdade de Direito que me permitiu adquirir os conhecimentos no Direito Português.

Agradeço à Exma.Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho, minha orientadora, pela sua coordenação na minha dissertação, tanto como, pela sua disponibilidade e pela forma como fui recebida, ao seu profissionalismo, compreensão e, pelas suas indispensáveis aulas que assisti com tanto gosto.

Agradeço a todos os meus Colegas e Amigos que conheci na Faculdade de Direito, nomeadamente à Fátima Bilro Fonseca, que me incentivou nos momentos muito difíceis da minha vida, para continuar a realizar esta tarefa, também à Magda, à Telma, ao João Silva, ao Ricardo Kaleb, ao Nelson, à Beatriz, à Daniela, e a tantos e tão bons Amigos que me apoiaram e incentivaram, a continuar esta viagem.

Agradeço também, ao Mamadú Djaló pelo incondicional apoio na Biblioteca da Faculdade de Direito e também, à Dra. Chandra Martins do Instituto de Direito do Trabalho, pela sua disponibilidade de acesso aos mais importantes livros que me foram proporcionados.

Agradeço muito em especial à minha Mãe por tudo o que me ensinou, pela coragem e a força que me deu, ao meu Marido e aos meus Filhos, pelo carinho e enorme apoio para a realização deste projeto, sem eles não teria sido possível.

Por último, agradeço o meu Pai, que sempre acreditou em mim e gostaria de ver esse projeto realizado.

*Com muito amor à minha MÃE e
em memória do meu PAI*

Abreviaturas e siglas utilizadas

Ac.	Acórdão
al.	alínea
art.	artigo
BSTJU	Boletim do Supremo Tribunal da Justiça da Ucrânia
CJ	Coletânea de Jurisprudência
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT da Ucrânia	Código do Trabalho da Ucrânia
CT de 2003	Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto
CT	Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
DL	Decreto-Lei
DOU	Diário Oficial da Ucrânia
Ed.	Edição
FDUL	Faculdade de Direito da Universidade da Lisboa
LCCT	Lei da Cessação do Contrato de Trabalho e dos Contratos a Termo
MTSS	Ministério do Trabalho e Segurança Social
n. r.	nota de rodapé
n.º	número
n.ºs	números
pág.	página
págs.	páginas
QL	Questões Laborais
RDES	Revista de Direito e de Estudos Sociais
RSSU	República Soviética Socialista da Ucrânia
STA	Supremo Tribunal Administrativo
STAU	Supremo Tribunal Administrativo da Ucrânia
STJ	Supremo Tribunal da Justiça
STJU	Supremo Tribunal da Justiça da Ucrânia
TAO	Tribunal da Apelação da Odessa

TB.....	Tribunal de Berdyansk
TCAN.....	Tribunal Central Administrativo Norte
TCAS.....	Tribunal Central Administrativo Sul
TD.....	Tribunal de Donetsk
TJSE.....	Tribunal da Justiça das Comunidades Europeias
TK.....	Tribunal de Kyiv
TM.....	Tribunal da Mukachevo
TO.....	Tribunal da Odessa
TR.....	Tribunal de Rivne
TRE.....	Tribunal da Relação da Évora
TRL.....	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP.....	Tribunal da Relação do Porto
TS.....	Tribunal da Shostka
URSR.....	União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (União Soviética)
Vol.....	Volume
VR.....	Verkhovna Rada

Índice

I. Introdução.....	8
II. Evolução histórica de duração do contrato de trabalho a termo em Portugal e na Ucrânia.....	10
2.1 Breve apontamento histórico de duração de contrato de trabalho a termo no direito português.....	10
2.2 Abordagem histórica do desenvolvimento de duração do contrato a termo na Ucrânia.....	27
III. Regime de duração de contrato do trabalho a termo em Portugal.....	35
3.1 Duração do contrato do trabalho a termo certo.....	36
3.1.1 Limites de duração mínima do contrato a termo certo e o regime de duração do contrato do trabalho de muito curta duração.....	36
3.1.2 Limites de duração máxima do contrato a termo certo.....	43
3.2 Regime de duração do contrato de trabalho a termo incerto.....	61
3.3 Contrato a termo em funções públicas.....	64
3.4 Duração dos contratos a termo em regimes especiais.....	67
3.4.1 Desportivo.....	67
3.4.2 Profissionais de espetáculos.....	69
3.4.3 Trabalho temporário.....	70
IV. Duração do contrato de trabalho a termo na Ucrânia.....	73
4.1 Duração do contrato de trabalho a termo certo.....	74
4.2 Contrato a termo em atividades sazonais e trabalhos temporários.....	81
4.3 Execução do contrato a termo em funções públicas.....	88
Conclusões.....	95
Bibliografia.....	98
Jurisprudência.....	106

RESUMO

É nossa pretensão com o presente estudo efetuar um paralelo entre o direito do trabalho, exclusivamente, na matéria de duração do contrato de trabalho a termo, no direito Português e na possibilidade de tal contrato ser enquadrado na legislação da Ucrânia, exatamente neste momento de grandes convulsões legislativas neste País.

Aprofundámos os limites temporais do contrato a termo em Portugal, os quais seguem regras concretas e criam expectativas certas nos trabalhadores, o que, não existe na Ucrânia, onde a expectativa do trabalhador, é sempre a de um contrato precário, apenas contempla os prazos de contratação máxima, mas não proíbe a contratação sucessiva.

Se na Ucrânia se consagrasse a Lei Portuguesa relativamente aos limites de duração do contrato, seria seguramente uma mais valia para esse País.

Palavras-Chave: Contrato a termo, duração, limites, Direito Ucrâniano.

Abstract

It is our intention with this study between Portuguese and Ukraine law, exclusively in the matter of the duration of a fixed-term employment contract, and the possibility of such a contract being framed in the legislation of Ukraine, during the current transient state of Ukraine's legislation.

We consider the contract duration time limits of Portuguese law, which follow precise rules and creates certain expectations in the workers, which does not exist in Ukraine where the expectation of the workers is that of a temporary contract, which does not prohibit successive recruitment.

If Ukraine were to adopt the Portuguese Law with regard to time limits for the duration of fixed term employment contracts, it would surely add value.

Keyword: Term contract, duration, limits, Ukrainian Law.

I. Introdução

Atualmente, em toda a Europa, tal como na Ucrânia, procede-se à revisão sobre vínculos laborais. Cada vez mais amplamente utilizados contratos de trabalho a termo, que permite aos empregadores, com máxima rapidez, reagir e responder a todas as mudanças e crises no mercado de trabalho, criar lucros, mas, diminuindo o nível de garantia de emprego e a protecção social.

Foi demonstrado pela evolução histórica¹ de contratação a prazo², que a regulamentação do regime jurídico do contrato de trabalho a termo não pode existir fora das relações económicas e, sem dúvida, depende da sua influência.

No nosso entendimento, é muito importante encontrar o balanço entre os interesses dos trabalhadores, empregadores e o Estado, em matéria de celebração, renovação e duração³ do contrato de trabalho a termo, que pode evitar as distorções em regulamentação laboral que têm, por um lado, as prioridades no interesse dos trabalhadores e, por outro, dos empregadores.

No mesmo sentido, defende Júlio Manuel Vieira Gomes⁴ que a “regulamentação do contrato a termo é uma das questões mais delicadas” consagra ainda o autor, que “ implica encontrar um ponto de equilíbrio sempre efémero entre o que se convencionou designar por flexibilidade e segurança no emprego”.

Assim, em muitos países da Europa nota-se uma posição contrária, relativamente aos contratos de trabalho a termo, relacionados com uma relação laboral instável, que leva à restrição dos direitos dos trabalhadores “apresentando-se como um instrumento alternativo ao emprego estável”⁵.

O objetivo do nosso estudo é uma análise comparativa do regime de duração do contrato de trabalho a termo em Portugal e do mesmo na Ucrânia. Descobrir as semelhanças e diferenças da regulamentação legislativa, efetuando uma comparação com diferentes abordagens doutrinárias e legislativas do regime de duração das relações laborais a termo em ambos os países, tendo em conta a importância da jurisprudência.

¹ Este ponto desenvolveremos mais amplo no nosso capítulo III.

² Com entrada em vigor o DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT), a expressão do contrato de trabalho a prazo foi substituído por contrato de trabalho a termo.

³ A importância do regime da duração, desenvolveremos no nosso estudo no capítulo III, respetivamente.

⁴ Julio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, cit., pág. 580.

⁵ *Idem.*, cit., pág. 581.

Em nosso entender, o regime de duração do contrato de trabalho a termo está também sujeito ao desenvolvimento de relações económicas, as quais são muito importantes e têm atualidade especial, para superar as consequências da crise global financeira e o aumento de contratação a termo.

Assim, o objetivo do nosso trabalho é destinado, a encontrar os problemas que existem em ambos os países, a necessidade de reformas para a melhoria de regulamentação jurídica, de duração do contrato de trabalho a termo em Portugal e na Ucrânia⁶. A teoria e o conceito de flexibilização⁷, a existência de discriminação no sistema laboral, tendo em conta que, a especificidade do regime não é só, em resolução do problema de duração e de renovação do contrato de trabalho a termo, mas também, a presença de uma abordagem especial da doutrina, estudo de experiências e evolução histórica, de diferentes sistemas nacionais.

Para o melhor entendimento do tema, antes de começar a abordagem, é necessário demonstrar uma breve evolução histórica relativamente ao regime de duração do contrato de trabalho a termo, em Portugal e na Ucrânia.

⁶ Atualmente o país está a caminho de integração, a Ucrânia ainda não é o membro da União Europeia.

⁷ Mais detalhado, sobre esta matéria, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2000, pág. 630 e ss.

II. Evolução histórica de duração do contrato de trabalho a termo em Portugal e na Ucrânia.

2.1 Breve apontamento histórico de duração do contrato de trabalho a termo no direito português.

A evolução histórica do regime jurídico do contrato de trabalho a termo em Portugal tem a sua consagração no artigo 1371.º do Código Civil de 1867, que regulou o contrato de prestação de serviço doméstico, quanto à duração^{8 9} do contrato, prevenindo que a relação laboral colocasse o trabalhador “num estado de servidão, de absoluta carência de liberdade”¹⁰.

Neste período houve uma liberdade contratual¹¹, quer, quanto à sua celebração, quer à sua cessação, (as partes podiam unilateralmente e em qualquer momento fazer cessar o contrato de trabalho), bem como a estipulação do termo resolutivo no contrato. Assim, neste caso, a relação laboral podia ser extinta só no fim do prazo, caso contrário, se o contrato de trabalho fosse extinto antes do termo estabelecido, a parte que não cumpriu as obrigações, devia indemnizar a outra parte pelos danos sofridos. Sendo assim, havia uma segurança do emprego do trabalhador, só até à verificação do prazo fixado.

No entendimento de José João Abrantes, o art. 1371.º do CC, queria apenas “proibir a aposição de um determinado termo incerto”, estabelecido no artigo como “por toda a vida dos contraentes” e não considerou “termo final um elemento essencial do contrato de trabalho”¹².

No mesmo sentido, Susana Sousa Machado¹³ caracterizou aquela fase como a “proibição dos contratos de duração determinada justificada”.

⁸ Para evitar que a duração do contrato de trabalho fosse uma escravidão, o art. 1371.º do Código Civil Português de 1867 (Código de Seabra), estabeleceu: “O contrato de prestação de serviço doméstico, estipulado por toda a vida dos contraentes, ou de algum deles, é nulo, e pode a todo o tempo ser rescindido por qualquer deles”.

⁹ Havia uma semelhança entre o art. 1371.º do Código Civil Português e o art. 1870.º do Código Civil Francês de 1803, posteriormente chamado de Code Napoléon ou Código Napoleónico. Mais detalhado sobre este assunto José João Abrantes, *Do Contrato de Trabalho a Prazo*, Almedina, Coimbra, 1982, pág. 39 e ss.

¹⁰ José João Abrantes, *Do Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 40, citando Monteiro Fernandes, *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, Vol. I, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, 1979, pág. 190.

¹¹ Sobre este questão podem também consultar o Luís Miguel Monteiro, Pedro Madalena de Brito, *Alteração ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo introduzida pela Lei n.º 18/2001, de 3 de junho*, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, ano XLIII (XVI da 2.ª Série, n.º 1, janeiro-março, 2002, pág. 95. Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho a termo, A Transposição da Diretiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (in)comparatibilidades*, Coimbra Editora, Coimbra, pág. 122-123.

¹² José João Abrantes, *Do Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 40.

¹³ Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho a termo...*, cit., pág. 122, cit. Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário*, *Questões Laborais*, ano XIII, n.º 27, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, pág. 4.

Segue-se a Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, que veio regulamentar autonomamente o contrato de trabalho, e foi o primeiro diploma legal em Portugal que tratou desta matéria.

Podemos apontar, que o art. 10.^{o14}, do mesmo diploma legal, regulou a duração do contrato de trabalho. Neste caso, as partes podiam acordar o prazo do contrato de trabalho e, na falta deste, desvincular-se unilateralmente, independentemente da justa causa, “avisando previamente o outro contraente por declaração inequívoca”. Por outro lado, quando o contrato de trabalho já foi celebrado a prazo ou “ pelo tempo necessário para executar certo serviço”, devia durar até à verificação do termo estipulado, e não podia neste caso, “ser denunciado unilateralmente antes de expirar o prazo convencionado ou de estar concluído o serviço”, sem justa causa, ao abrigo do disposto no art. 13.^{o15}, do mesmo diploma legal.

Defende José João Abrantes¹⁶, bem como grande parte da doutrina, que a liberdade contratual, através da possibilidade da aposição do termo no contrato de trabalho, por autonomia da vontade dos contraentes, além do “tempo necessário para executar o certo serviço” podia ter sido aposto qualquer termo incerto, tendo presente que a Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, não estabelecia o carácter excepcional do contrato de trabalho a prazo. Assim, podia ser lícita a modificação do contrato de trabalho, inicialmente celebrado sem prazo em contrato a termo¹⁷.

Deste modo, houve uma grande instabilidade relativamente à duração do contrato de trabalho e à segurança no emprego no período da vigência de Lei n.º 1952.

Posteriormente, a Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937 foi revogada pelo Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de maio de 1966¹⁸, e seguidamente pelo novo DL n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969 (LCT)¹⁹, que estabeleceu o carácter excecional do contrato de trabalho a prazo, e a possibilidade de celebração de contratos a prazo, certo e incerto.

¹⁴ Diário do Governo, de 10 de março de 1937, I Série, n.º 57, cit., pág. 204.

¹⁵ Ao abrigo do disposto no único § do presente artigo, no caso, se o trabalho foi interrompido “por caso fortuito ou de força maior”, a entidade patronal foi obrigada a pagar “apenas o trabalho prestado ou o serviço feito”. Acrescenta-se ainda, que o art. 13.º da Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, aplicável tanto para o contrato a prazo certo, como para o contrato celebrado “pelo tempo necessário para executar certo serviço”.

¹⁶ Sobre este ponto, José João Abrantes, *Do Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 46, cit., Maria da Conceição Tavares da Silva, *Direito do Trabalho*, Lisboa, Instituto de Estudos Sociais, 1964/65, pág. 588. Também, no mesmo sentido, Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira Brito, *Alteração ao regime jurídico...*, cit., pág. 97.

¹⁷ *Idem.*, tratando tal modificação como a “renúncia do trabalhador a direitos irrenunciáveis”.

¹⁸ Este Diploma legal foi uma “vigência quase experimental”, durante dois anos com obrigação de ser revisto até 31 de dezembro de 1968 (art. 132.º).

¹⁹ A Lei do Contrato de Trabalho.

Pela primeira vez o legislador deu a sua preferência ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, estabelecendo no art. 10.º, do mesmo Diploma legal, a exigência da forma escrita, sob pena de que o contrato fosse considerado “sem prazo, na falta de estipulação escrita”, no caso “se o contrário não resultar da natureza do trabalho dos usos” (n.º 1). Além disso, determinou a conversão automática do contrato, tanto a prazo certo ou incerto, por contrato sem prazo, “quando o trabalhador continuar ao serviço da entidade patronal” após o prazo estipulado, salvo contrário foi acordado por escrito (n.º 2)²⁰.

No caso a termo incerto, tratava-se de uma “manifestação do princípio da indeterminação da duração do contrato”²¹. Em primeiro lugar, o empregador podia contratar um trabalhador a termo incerto, para substituição de trabalhador ausente (art. 65.º, n.º 3), quando o contrato de trabalho se encontrava suspenso (art. 74.º, n.º 1), e caducando no caso em que a suspensão cessasse (art. 74.º, n.º 2), se a cláusula do termo estivesse escrita no contrato. Por outro lado, tanto em contratos a prazo certo como a prazo incerto, a suspensão não podia impedir a sua caducidade no termo do prazo (art. 76.º).

O art. 11.º da LCT, possibilitou a contratação sazonal e eventual de modo diferente do contrato a prazo. Contratação com carácter sazonal seria possível apenas em atividades que foram classificadas pelo Instituto Nacional do Trabalhador e de Previdência (n.º 2 do art. 11.º), e neste caso, o trabalho efetuado nos meses entre as diferentes estações do ano contava-se para antiguidade do trabalhador.

Assim, a contratação com carácter eventual, após a duração de seis meses consecutivos²², converteu-se em permanente (n.º 3 do art. 11.º).

Além disso, consagrando preferência ao contrato de duração indeterminada, no período da LCT, os contratos de longo prazo²³, podiam ser denunciados no fim de decorrido o prazo, por ambas as partes (art. 108.º).

Neste caso, para concluir, na vigência da LCT, o contrato de trabalho a prazo podia

²⁰ Sobre esta matéria, podem consultar, Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, pág. 618, cit., Fernanda Nunes Agria/ Maria Luiza Pinto, *Contrato Individual de Trabalho*, Coimbra, 1972, págs. 55 e ss. Também, José João Abrantes, *Do Contrato de Trabalho...*, pág. 48, e no mesmo sentido, Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho a termo...*, págs.124-125. André Strecht Ribeiro, *Contratos a Termo, Evolução até à lei n.º 23/ 2012, 25 de junho*, Prefácio pelo Professor Júlio Gomes, Porto, *VidaEconómica*, 2012, págs. 17-19.

²¹ Neste sentido, José João Abrantes, *Do Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 48, também, no mesmo sentido, podem consultar, André Strecht Ribeiro, *Contratos a Termo, Evolução até à lei n.º 23/2012*, págs. 18-20.

²² Entendeu-se o trabalho durante seis meses, com o máximo de trinta faltas por doença ou dez faltas por iniciativa do trabalhador.

²³ Entendeu-se como longo prazo, certo ou incerto, o que “preveja venham a ter duração superior a quatro anos”.

com facilidade converter-se em contrato sem termo, por falta em forma escrita à estipulação do termo (art. 10.º) e, neste caso, o legislador admitiu a possibilidade de “abertura de uma larga margem” de “estabelecimento da duração efetiva do contrato”²⁴.

O espírito do legislador era o de proteger e assegurar a estabilidade no emprego, no entanto, deu-se o contrário, no período da LCT, houve uma redução drástica de contratação por empresas, de trabalhadores a prazo, que provocou o aumento de desempregados, e neste sentido, surgia como “uma possibilidade legal” e não como “uma verdadeira necessidade empresarial”²⁵.

A situação do contrato de trabalho a prazo em Portugal, mudou significativamente após a revolução de 25 de abril de 1974, e originou as profundas alterações^{26 27}.

O primeiro regime jurídico especial²⁸ do contrato de trabalho a prazo, introduziu a entrada em vigor o DL n.º 781/76, de 28 de outubro, de 1976, que procurou assegurar no seu decurso “um significativo aumento de oferta de emprego, susceptível de posterior estabilização”.

Muito embora o legislador procurasse um modo mais rigoroso, justo e adequado a assegurar a promoção e a criação de emprego, de estabilidade e consenso contratual, através da contratação a termo, para necessidades temporárias de mão-de-obra e atividades sazonais, a duração do contrato a termo tornou-se problemática, devido à inexistência de

²⁴ Sobre este ponto, António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 14.ª Edição, Almedina, cit., pág. 325.

²⁵ Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho a termo...*, cit., pág. 126, cit., Filipe Fraústo da Silva, 30 Anos de Contrato de Trabalho a Termo, A Reforma do Código do Trabalho, Coimbra Editora, 2004, pág. 219.

²⁶ Segundo Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, 2007, cit., pág. 581, “é a partir de 1973, e do início da famigerada crise do Direito do Trabalho, que o contrato de trabalho a termo se expande, apresentando-se como um instrumento alternativo ao emprego estável e deixando de ser um fenómeno específico e pontual”, sendo assim, continua o autor, que “um dos traços característicos da evolução do contrato a termo foi precisamente este, o seu carácter expansivo e o incremento da sua utilização. Contudo, ainda que, esta expansão seja um fenómeno quase universal, tratou-se de um fenómeno muito desigual”. Além disso, afirma o autor que esta desigualdade foi visível, nem só dentro das empresas na economia nacional, mas também entre países da Europa.

²⁷ DL n.º 372-A/75, de 16 de julho (Lei dos Despedimentos), alterou o regime de cessação do contrato de trabalho, introduzido pelo LCT, e proibiu também, como posteriormente a Constituição da República Portuguesa de 1976, no art. 53.º, o despedimento sem justa causa por parte do empregador (art. 9.º, n.º 1), e a cessação do contrato de trabalho a prazo por caducidade (art. 4.º, al. b) e o art. 8.º, al. a)). Mais detalhado sobre este ponto, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II-Situações Laborais Individuais*, 5.ª Edição, Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até 2014, Almedina, Coimbra, 2014, cit., pág. 264. Segundo Autora, “o recurso ao contrato a termo, ao abrigo deste diploma, foi muito frequente” e “a conjugação do regime do contrato a termo com o regime dos despedimentos teve um efeito drástico, tanto no que toca à sua frequência, como no que se refere a sua motivação, e ainda no que toca à sua execução”.

²⁸ Sobre esta questão, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Contrato de Trabalho a termo no sistema juslaboral português-evolução geral e tratamento no Código de Trabalho*, Estudos em honra de Ruy de Albuquerque, Vol. II, Edição da FDUL, outubro 2006, págs. 119-133. Também, sobre esta matéria, José João Abrantes, *Do Contrato de Trabalho...*, págs. 51-85.

contratação a termo incerto²⁹, nos termos previstos no diploma (art. 1.º n.º 1, do DL n.º 781/76, de 28 de outubro).

Neste caso, a duração do contrato de trabalho a termo ficou bastante prejudicada, porque muitas vezes a contratação a termo, embora com a duração prevista neste diploma legal, era com um limite máximo até três anos (art. 3.º, n.º 1), para trabalho sazonal e eventual, seria permanente, fora do prazo estabelecido que, em sua vez, provocou a admissibilidade de contratos sucessivos, prejudicando a antiguidade do trabalhador.

Defende José João Abrantes³⁰, este diploma legal abriu “as portas à utilização indiscriminada e abusiva dos contratos a prazo”, sendo assim, os empregadores contrataram, com “caráter de regularidade permanente”, o que pertence ao contrato por tempo indeterminado, mas passaram a ser “executados por contratos a prazo”, que, em sua vez, provocou muitas situações de fraude à lei.

Esta questão foi muito debatida pela doutrina, nomeadamente, Maria do Rosário Palma Ramalho³¹, defende “generalizou-se a duração destes contratos para além do prazo máximo de três anos para eles previsto”, mas também, “multiplicaram-se as situações de fraude à lei, com a cessação formal do contrato no final do prazo legal máximo, seguida da re-contratação imediata do mesmo trabalhador para a mesma função e, de novo, a prazo” e assim, “estas práticas já constituem um uso indevido e ilícito da figura do contrato de trabalho a termo”.

Dúvidas se levantam quando se pretende contar a antiguidade do trabalhador, como é possível, através da duração do contrato? Estes motivos criaram uma grande discussão pela doutrina.

Segundo José João Abrantes³², a duração do contrato a prazo com o limite máximo de três anos é a duração total de renovações sucessivas e não a duração máxima do contrato a prazo³³.

²⁹ Segundo Bernardo da Gama Lobo Xavier, A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho, Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XXVIII (I da 2.ª série), n.º 4, outubro-dezembro 1986, cit., pág. 534, a proibição do contrato de trabalho a termo incerto, “ficarão completamente desprovidos de regime adequado as situações de sazonalidade, de trabalho eventual e de trabalhos de substituição, o que motivará os empresários a adoptar fórmulas ainda mais prejudiciais para os trabalhadores (recurso a empresas de trabalho temporário, uso de trabalho clandestino)”.

³⁰ Mais detalhado, sobre esta questão, José João Abrantes, Do Contrato de Trabalho..., cit., pág. 52.

³¹ Maria do Rosário Palma Ramalho, Contrato de Trabalho a termo..., cit., pág. 122.

³² José João Abrantes, Do Contrato de Trabalho..., cit., pág. 66. Além disso, o autor acrescenta que “um período de três anos por sucessivas renovações de um contrato a prazo “manifesta a existência de uma situação à qual se ajustaria antes a vinculação por tempo indeterminado”, cit., Monteiro Fernandes, Noções Fundamentais de Direito do Trabalho, Coimbra, 1979, cit., pág. 196.

³³ No mesmo sentido, Jorge Leite, Direito do Trabalho, Lições ao 3.º ano da Faculdade de Direito, Edição de 1986/87, Serviço de Textos dos Serviços Sociais da Universidade de Coimbra, Coimbra, 1992, cit., pág.150,

Em sua vez, Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito³⁴, acrescentam que esta dúvida marcada por uma “deficiente técnica do legislador ordinário”, é “relativa à duração máxima do contrato”, porque “apenas os períodos contratuais decorrentes da renovação do prazo inicial”, e não o termo inicial do contrato, “eram expressamente limitados a três anos, parecendo permitir por isso duração total superior àquele período” (art. 3.º, n.º 1, do DL n.º 781/76, de 28 de outubro).

Assim, para tirar as dúvidas supra referidas, podemos concluir que, a lei permitia à duração do contrato a prazo além do período de três anos (art. 3.º, n.º 1), caso fosse no início da celebração do contrato a necessidade de “uma razão objetiva que justificasse a celebração do contrato a prazo, fosse qual fosse a sua duração”, no caso, se à duração “corresponde ao tempo previsível da própria necessidade temporária da empresa”^{35 36}.

Neste sentido, relativamente à duração do contrato José João Abrantes³⁷, levanta uma questão interessante: porque motivo o legislador permitiu a renovação de um contrato a prazo? O autor acrescenta que, “estando proibido o prazo incerto, é o mecanismo da renovação do contrato a prazo certo”, e sendo assim, “resta aproximar, tanto quanto possível, o termo do contrato do fim da necessidade temporária do trabalho por parte da empresa”³⁸.

Defende Maria do Rosário Palma Ramalho³⁹, que o objetivo principal deste diploma legal foi o “recurso indiscriminado” do contrato de trabalho a prazo e a “proliferação de situações de incumprimento da lei”, e se não fosse na sua celebração do contrato “pelo menos na sua perpetuação”.

a duração máxima do contrato a prazo prevista no (art. 3.º, n.º 1), só para os contratos sucessivamente renovados até ao limite máximo de três anos e, não a toda a duração do contrato. Além disso, o autor sublinhou que, “a renovação sucessiva do contrato para além daquele período constitui uma fraude às normas que regulam o contrato sem prazo”, e neste caso, defende ainda o autor, “a lei terá presumido que, em tais casos, se não verificam as condições que legitimam a celebração de contratos com prazo, convertendo-os, por isso, em contratos sem prazo”. O Ac. do STJ, de 04.04.86, Processo n.º 001338, disponível em www.dgsi.pt

³⁴ Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira Brito, *Alteração ao regime jurídico...*, cit., pág. 98.

³⁵ Neste sentido, entre outros, André Strecht Ribeiro, *Contratos a Termo...*, cit., pág. 27., José João Abrantes, *Do Contrato de Trabalho...*, pág. 52, 66.

³⁶ Em sentido contrário, sobre desnecessidade de razão objetiva, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, cit., pág. 265 e n.r. 65, indicou que, “a lei apenas exigia expressamente uma motivação objetiva” para os contratos a prazo com duração igual ou inferior de seis meses. Neste sentido, o Acórdão do STJ, de 20.06.86, Processo n.º 001336, disponível em www.dgsi.pt, o Acórdão do STJ, de 20.12.84, Processo n.º 000782, disponível em www.dgsi.pt

³⁷ José João Abrantes, *Do Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 63, cit., Ribeiro Lopes, *Direito do Trabalho, Lisboa, F.D.L., 1977-78*, cit., pág. 161, nota 1.

³⁸ Idem., pág. 67. Além disso, quando a renovação do contrato “conduziria a uma duração global dos períodos de renovação” que seja superior ao limite estabelecido no art. 3.º, n.º 1, neste caso, o contrato “converte-se em contrato de duração indeterminada a partir do momento em que tal renovação ocorreria”.

³⁹ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, cit., pág. 265.

Posteriormente, o DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT)⁴⁰, revogou o DL n.º 781/76, de 28 de outubro, admitindo novamente a possibilidade de celebração do contrato a termo incerto (art. 48.º)⁴¹, que devia durar por período “necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração” (art. 49.º).

A LCCT manteve a duração do contrato a termo, estabelecendo os limites de renovação para o contrato a termo certo que, “não poderá efetuar-se para além de duas vezes (art. 44.º, n.º 2), com o limite de três de anos consecutivos⁴². Entende-se, neste caso a duração do contrato, objeto de duas renovações⁴³, com o limite de três anos. Além disso, independentemente da renovação, nos casos previstos no al. e) do n.º 1 do art. 41.º da LCCT⁴⁴, a duração do contrato não podia exceder a dois anos (art. 44.º, n.º 3).

A conjugação dos n.º 2 e n.º 3 do art. 44.º, em sua vez, provocou muita polémica pela doutrina e na jurisprudência. Segundo Susana Sousa Machado⁴⁵, aplicação destes artigos revela alguma incerteza, relativamente à duração máxima do contrato não renovado.

Neste sentido, José João Abrantes⁴⁶, sublinhou que, a conjugação dos limites de renovação com os limites estabelecidos à duração do contrato, é igualmente “nos casos em que a renovação do contrato conduzisse a uma duração global dos períodos de renovação superior ao limite de três anos”. Deste modo, o contrato converte-se *ope legis* em contrato com duração indeterminada, “a partir do momento em que tal renovação ocorreria”, devido

⁴⁰ Lei de Cassação do Contrato de Trabalho e Contratos a Termo, revogou o DL n.º 372-A/75, de 16 de junho, o DL n.º 781/76, de 28 de outubro, o DL n.º 841-C/76, de 7 de dezembro, a Lei n.º 48/77, de 11 de julho, e a Lei n.º 68/79, de 9 de outubro, e aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo.

⁴¹ Nas situações previstas no art. 41.º, n.º 1, alíneas a), c), f), e g), já o contrário se verifica no regime do DL n.º 781/76, de 28 de outubro, na vigência da LCCT, em que era obrigatoriamente necessária a indicação do motivo justificativo para celebração do contrato, não obstante do termo certo ou incerto (art. 41.º e art. 48.º).

⁴² Ao abrigo do disposto no art. 47.º da LCCT, “o contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto no art. 44.º, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho”.

⁴³ Neste sentido, José João Abrantes, Contrato de Trabalho a termo, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho da FDUL, Vol. III, Almedina, Coimbra, 2002, cit., pág. 170, acrescenta que, “os limites impostos pela lei à duração global dos contratos objeto de renovação, valem tanto para a renovação automática como para a renovação expressa”, sendo assim, em situações em que eles fossem ultrapassar estes limites, o contrato a termo “ transforma-se automaticamente em contrato de duração indeterminada”.

⁴⁴ Art. 41.º, n.º 1, al. e) previu “Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento”.

⁴⁵ Susana Sousa Machado, Contrato de Trabalho a termo..., cit., pág. 139, n.r. 345, acrescenta que, a “doutrina dominante entendia que não era imposto, salvo a hipótese da al. e) do n.º 1 do art. 41.º da LCCT, um limite ao prazo inicial do contrato a termo certo e, com efeito, podia, por exemplo, estipular um termo de 6 anos desde que o motivo justificativo assim o exigisse e a duração do contrato correspondesse ao tempo previsível da necessidade temporária da empresa”.

⁴⁶ José João Abrantes, Contrato de Trabalho a termo, cit., pág. 170-171, cit., António Menezes Cordeiro, Manual de Direito do Trabalho, 2.ª Edição, reimpressão, 1996, cit., pág. 639.

ao limite até três anos, estabelecido só para renovação sucessiva do contrato e não, como o limite de duração do próprio contrato, porque o último poderia ser celebrado para uma “necessidade de trabalho com maior duração” e, neste caso, estes limites tornavam-se desnecessários.

Neste sentido, Jorge Leite⁴⁷ sugeriu, que “não obstante, nem tudo é claro neste domínio”, e a duração do contrato a termo devia observar os seguintes critérios, o seja, não podia ser inferior a seis meses⁴⁸, não podia ser superior a dois anos (art. 44.º, n.º 3), e ir além do termo “chamado período de lançamento”. Além disso, acrescenta o autor que “a situação que fundamenta a transitoriedade do vínculo contratual, é a situação da empresa em início de laboração ou, da empresa em período de lançamento de nova atividade”, que se verifica “nos dois anos que decorrem desde o dia em que tem início a laboração ou a nova atividade”.

A LCCT introduziu várias alterações, relativamente ao contrato de trabalho a termo. No entanto não abordaremos tais alterações porque caem fora do âmbito do nosso tema, desenvolvemos apenas, o regime de duração do contrato, o que nos propusemos investigar.

Após a LCCT entrou em vigor a Lei n.º 38/96, de 31 de agosto⁴⁹, que produziu algumas alterações⁵⁰, relativamente à duração do contrato de trabalho, matéria que pode ser do nosso interesse, estabelecendo à “prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente” e sujeito “aos requisitos de forma da sua celebração” (art. 3.º, n.º 2, da Lei n.º 38/96)⁵¹.

Neste sentido, o contrato de trabalho poderia ser prorrogado no final do prazo

⁴⁷ Jorge Leite, Contrato a termo por lançamento de nova atividade, *Questões Laborais*, Ano II, n.º 5, 1995, cit., pág. 84.

⁴⁸ Neste sentido, Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho...*, pág. 139, considerou situações taxativas que permitiam “a celebração de um contrato por prazo inferior a seis meses, o que não corresponde propriamente à imposição de uma duração mínima”, que não pode ser inferior à prevista no (art. 45.º, n.º 2).

⁴⁹ A Lei n.º 38/96, de 31 de agosto, estabeleceu as regras sobre cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo (art. 1.º), à rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador (art.2.º) e, o motivo justificativo relativo à celebração do contrato a termo (art. 3.º).

⁵⁰ Sobre opinião do Jorge Leite, *Observatório Legislativo, Questões Laborais*, ano III, n.º 8, Coimbra Editora, 1996, pág. 218, a alteração introduzida no art. 3.º, n.º 1 da Lei n.º 38/96, de 31 de agosto, interpretou os fatos e motivos que já foram introduzidos pela LCCT, no art. 41.º, respetivamente.

⁵¹ Neste sentido, o Ac. da TRP, de 03.03.97, Proc. n.º 9610890, disponível em www.dgsi.pt, pronunciou-se que “o contrato de trabalho a termo certo só é válido se mencionar, concretamente, os factos e circunstâncias que o motivam”. Em sua vez, Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho...*, pág. 143, n.r. 360, cit., Paula Ponces Camanho, *Algumas Reflexões sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo*, *Juris et de Jure-Nos*, Vinte Anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Porto, 1998, cit., pág. 983, considerou desnecessários os requisitos de forma da sua celebração, “sendo suficiente a elaboração de novo documento escrito com identificação das partes, a indicação do prazo pelo qual o contrato é prorrogado e a reafirmação da existência do motivo justificativo da contratação a termo, sendo dispensável a indicação do local de trabalho, categoria profissional, retribuição, horário e data do início do trabalho”.

estipulado, em casos, quando não ocorria a caducidade. Sendo assim, na falta de comunicação por parte do empregador sobre a sua vontade de não renovar o contrato ao trabalhador, com antecedência de oito dias, ocorria a prorrogação do contrato, pelo fato de o prazo acordado inicialmente já se encontrar extinto. Além disso, devia ter indicação concreta do motivo justificativo para prorrogação no período diferente ao oposto no início do contrato.

Apesar de o legislador considerar a prorrogação e a renovação do contrato como uma relação jurídica, e existência de um único contrato, segundo Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito⁵², a modificação de relação jurídica, ou seja, o contrato modificado “subjacente sempre será um novo contrato”, e assim, deve “assimilar-se às situações de renovação”, porque a prorrogação do contrato é uma “relação jurídica já estabelecida, apesar de formalmente surgir como nova”.

Seguidamente veio a Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, com aplicação de Acordo Quadro CES, UNISE e CEEP, com intenção de evitar utilização abusiva e precária dos contratos sucessivos, relativamente ao contrato de trabalho a termo, através de admissão dos seguintes critérios como número máximo de renovações, à justificação da renovação dos contratos ou relações laborais a termo e, a duração máxima dos contratos de trabalho a termo⁵³.

Segundo Júlio Gomes, o art. 5.º da Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, exigiu para os Estados-Membros à justificação de razões objetivas para renovação do contrato de trabalho a termo, ou relações laborais e não referiu “a exigência de razões objetivas para o contrato a termo inicial”, sendo assim, o objeto da Diretiva era evitar os abusos que podiam decorrer em celebração de contratos sucessivos, com o fato chamado “espiral da contratação a termo”⁵⁴.

Neste sentido, o princípio de não discriminação entre os trabalhadores contratados

⁵² Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, *Alteração ao regime jurídico...*, cit., pág. 106, no mesmo sentido o Ac. do TRC de 18.01.96, *Coletânea de Jurisprudência*, 1996, 1, pág. 55.

⁵³ Neste sentido, Jorge Manuel Pereira Marques, *Contrato de Trabalho a termo resolutivo como instrumento de Política Económica, entre a eficiência e a validade*, Coimbra Editora, grupo Wolters Kluwer, 2009, págs. 24-26, acrescenta que a Diretiva 1999/70/CE, podia ir mais longe, além da fixação de duração máxima e o número máximo de renovações, devido que estas situações já eram previstos pelo LCCT. Maiores consequências, a Diretiva teve para os Estados-Membros como Dinamarca e Reino Unido, República da Irlanda que não tinham, antes da entrada em vigor a Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, qualquer regulamentação relativamente ao contrato de trabalho a termo, nem exigência da forma escrita para sua celebração.

⁵⁴ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, cit., págs. 587-589. Sobre justificação de razões objetivas no setor público, pronunciou-se o Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 04.07.2006, Processo n.º C-212/04, disponível em www.curia.europa.eu, consultado em 10.03.16.

por contrato de trabalho a termo e os trabalhadores contratados por tempo indeterminado, a principal preocupação da Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, que em sua vez permitiu essa não discriminação em “forma deficiente”, para “não definir que razões objetivas justificam um tratamento diferente”, e sendo assim, “abriu as portas ao tratamento discriminatório” e o “risco real de recurso abusivo”, para contratação a termo em Portugal⁵⁵.

Pela maior parte da doutrina, a transposição da Diretiva 1999/70/CE, teve uma apresentação “globalmente negativa”⁵⁶, devido ao fato de se entender que, cada Estado-Membro podia estabelecer que, a duração máxima dos contratos sucessivos a termo, não podia ter duração superior a vinte anos, e que o número máximo de renovações não podia ultrapassar os cinquenta⁵⁷.

Segundo Susana Sousa Machado, à transposição da Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, pelo legislador português foi efetuada de forma “incorreta ou inadequada”, não realizando certamente as medidas propostas pela Diretiva, ou seja, não “acautelou a prevenção no recurso abusivo à celebração de sucessivos contratos de trabalho a termo”⁵⁸, deste modo, provocou a incerteza de duração do contrato de trabalho a termo em Portugal.

Posteriormente, a Lei n.º 18/2001, de 3 de julho, veio trazer novas alterações relevantes ao regime jurídico do contrato a termo⁵⁹, reforçando a prevenção de uso abusivo de celebração dos sucessivos contratos, que já era, proposto pela Diretiva.

Antes da entrada em vigor da Lei n.º 18/2001, de 3 de julho, segundo Júlio Gomes⁶⁰, o contrato de trabalho a termo “seria levado até ao limite das renovações legalmente permitidas”, através da invocação de “acréscimo temporário de atividade”, assim sendo, e como já foi identificado anteriormente pela Diretiva, o perigo da contratação sucessiva poderia “funcionar como uma “armadilha”” de emprego precário, prejudicando a duração máxima do contrato do trabalho a termo.

⁵⁵ Jorge Manuel Pereira Marques, *Contrato de Trabalho a termo resolutivo...*, págs. 24-26, cit., pág. 26. Também, no mesmo sentido sobre este ponto, Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho...*, cit., págs. 369-376, pág. 370.

⁵⁶ Deixando de fora a menção a segurança social e o trabalho temporário, mesmo que controvertido, segundo Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, cit., págs. 587-589.

⁵⁷ Idem., no mesmo sentido Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho...*, cit., págs. 369-376, também, entre outros Jorge Manuel Pereira Marques, *Contrato de Trabalho a termo resolutivo...*, págs. 24-26.

⁵⁸ Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho...*, cit., págs. 367-376, pág. 371.

⁵⁹ A Lei n.º 18/2001, de 3 de julho, aditou o art. 41.º-A e alterou os seguintes artigos 41.º, 42.º, 46.º, 53.º, 54.º da LCCT (a quarta alteração de DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro), também procedeu alteração do art. 3.º da Lei n.º 38/96, de 31 de agosto.

⁶⁰ Júlio Gomes, *O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV, Coordenação Pedro Romano Martinez, Almedina, Coimbra, cit., pág. 75.

Neste sentido, a Lei n.º 18/2001, reforçou a proibição da celebração sucessiva do contrato de trabalho a termo, através da conversão automática⁶¹ em contrato sem termo, no caso de “celebração sucessiva e/ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador” (art. 41.º-A, n.º 1), para “evitar que o empregador, através da celebração de novos contratos a termo, evite as consequências da existência de limites máximos à duração do contrato ou das suas renovações”⁶².

Segundo Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito⁶³, “as exigências de fundamentação” do contrato “referem a justificação do termo”, assim sendo, a duração do contrato a termo. Neste sentido, a Lei n.º 18/2001, de 3 de julho, alterou o art. 3.º da Lei n.º 38/96, reforçando a redação do contrato de “permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado”.

Dadas as propostas alterações, os autores continuam a exigir “a adequação da duração do contrato à subsistência da necessidade que o justifica”⁶⁴, assim sendo, o legislador português queria estabelecer que “o nexo de causalidade entre o motivo invocado e a duração do contrato transpareça”, formalmente, “da redação da cláusula contratual”, relativamente à estipulação do termo do contrato. Além disso, os autores acrescentam, que o contrato de trabalho a termo incerto “não pode subsistir para além do motivo que o justifica”, também não pode cessar sem verificação do fato que produz os efeitos da cessação, “porque a adequação da duração à necessidade que determina” à celebração do contrato de trabalho a termo incerto “é da essência destes”.

Concluindo, podemos apontar que a duração do contrato a termo deve coincidir com a duração de justificação apresentada para celebração do contrato. Neste sentido, a lei n.º

⁶¹ Idem., *ibid.*, excluindo esta possibilidade para os contratos a termo com fundamento em atividades sazonais ou em serviços ocasionais e tarefas precisamente definidas e não duradouras. (n.º 2, do art. 41.º-A), para evitar a prática abusiva de ocupação do posto de trabalho permanente pelo mesmo trabalhador através da contratação sucessiva.

⁶² Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, *Alteração ao regime jurídico...*, cit., pág. 111, além disso *idem.*, cit., pág. 130-131, os autores consideram que a Lei n.º 18/2001, “passou a prever dois filtros para garantir que o contrato a termo não satisfaça necessidades permanentes do empregador através de precarização da relação laboral”, ou seja que apenas seja “possível a contratação a termo de um trabalhador”, através da necessidade transitória, ao abrigo do disposto no art. 41.º, proibido a celebração sucessiva do contrato a termo “que ponha em causa a duração máxima dos contratos decorrente do prazo ou do limite de renovações”. Os autores levantam problema sobre sucessão dos contratos para substituição de trabalhador ausente, trata-se de um caso de substituição do trabalhador em gozo de férias que seguidamente adoece. Em discordância com autores, Júlio Gomes, *O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?*, cit., págs. 74 e segs., além disso, o autor levantou o problema no exemplo de um caso francês “em que um trabalhador foi contratado a termo noventa e quatro vezes para substituir... sucessivamente vários trabalhadores de uma empresa”.

⁶³ Idem., cit., pág. 122.

⁶⁴ Idem., *ibidem.*

18/2001, de 3 de julho, queria proteger o contrato a termo, estabelecendo os limites mínimos e os limites máximos da duração do contrato a termo, sendo que a duração dos contratos a termo não se determina a partir do motivo que os justifica”⁶⁵.

Novas alterações, após a revisão legislativa⁶⁶, vieram com a aprovação pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, o Código do Trabalho de 2003, “tendo em conta os estudos e a jurisprudência dos últimos quarenta anos, já ter alcançado uma estabilidade científica suficiente para se proceder a uma primeira codificação e, por outro, a mera consolidação de leis, ainda que sistematizadas, apontar para uma incipiente codificação”⁶⁷.

Em relação à duração do contrato a termo, foram introduzidas alterações muito significativas. Assim, foi alargada a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, (o contrato podia durar até seis anos, através das renovações). Diferentemente do n.º 2 do art. 44.º da LCCT, que fixou o limite máximo de duração do contrato a termo certo de três anos, não sujeitos a renovação, já o art. 139.º, n.º 1 do CT de 2003, estabeleceu o limite de duração do contrato a termo de três anos, independentemente da renovação. Além disso, ao abrigo do disposto no mesmo preceito, o contrato poderia ser renovado mais duas vezes, e “ser objeto de mais uma renovação desde que a respetiva duração não seja inferior a um, nem superior a três anos” (n.º 2 do art. 139.º)⁶⁸.

Quanto à possibilidade de duração do contrato de trabalho a termo certo até seis anos, a doutrina levantou muita polémica e críticas, tendo em consideração que, Portugal é um dos países com a maior taxa de contratação a termo de duração mais longa e, neste sentido o legislador devia reduzir o prazo do contrato a termo, ou deixar manter os prazos

⁶⁵ Idem., cit., pág. 124. Neste sentido, o Ac. da RL de 5.12.2001, Proc. n.º 0067374, disponível em www.dgsi.pt, considerou que “a renovação automática dos contratos a termo não exige que se faça outra justificação do motivo justificativo, posterior à inicial, aquando da estipulação do termo”, também disponível no BTE, 2.ª série, n.ºs 7,8,9/2003, pág. 833. Sobre este ponto, também, Ac. do STJ, de 11.04.2000: AD, 472.º-598, apontando que “para além da renovação tácita, o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado expressamente, através da celebração de sucessivos contratos a termo, num encadeamento direto e imediato do vínculo laboral. A celebração sucessiva dos vários contratos, em tais circunstâncias, não prejudica a unidade substancial de todos eles, desde que se verifique a continuidade material da relação de trabalho. O contrato expressamente renovado é o mesmo, sendo a autonomia dos vários contratos meramente formal” Abílio Neto, *Novo Código do Trabalho e legislação complementar anotados*, 4.ª edição, Ediforum, Almedina, Coimbra, novembro 2013, cit., pág. 348.

⁶⁶ Pelo Despacho n.º 5875/2000, de 24 de fevereiro (publicado no Diário da República, II Série, n.º 63, de 15 de março de 2000), e pelo XIV Governo Constitucional, foi criada uma Comissão para Análise e Sistematização da Legislação Laboral, atribuindo-lhe competência para “...proceder ao levantamento, análise e sistematização das leis laborais existentes e propor as reformulações consideradas necessárias...”.

⁶⁷ Proposta de Lei n.º 29/IX, de 15 de novembro de 2002, apresentada a Assembleia de República, na sequência do Anteprojeto de Código de Trabalho, de 18 de julho de 2002.

⁶⁸ Aplicável só depois da entrada em vigor a legislação especial, prevista no art. 138.º. Sobre este questão, consultar André Strecht Ribeiro, *Contratos a Termo...*, pág. 61, também no mesmo sentido Jorge Manuel Pereira Marques, *Contrato de Trabalho a termo resolutivo...*, págs. 48-50.

previstos pela legislação anterior⁶⁹.

Nos casos de lançamento de nova atividade ou início de elaboração de uma empresa, quando se trata das situações de política do emprego, previstas em legislação especial ou de desemprego de longa duração, a duração do contrato de trabalho a termo certo não poderia exceder dois anos, incluindo renovações, excepto caso de o trabalhador estar à procura do primeiro emprego, quando o contrato de trabalho a termo não poderia ultrapassar 18 meses (n.º 3 do art. 139.º).

Neste sentido, segundo Júlio Gomes⁷⁰, quando a duração do contrato que não poderia exceder dezoito meses, significou que não poderia “ultrapassar tal limite temporal” e, sendo assim, “ir substancialmente mais além” de um limite estabelecido para a duração do contrato a termo certo e as suas renovações e, deste modo, a este limite aplicam-se “não só a um contrato a termo e suas renovações, mas também à eventualidade de contratos a termo sucessivos”, onde os contratos de trabalho a termo, mesmo quando se trata do caso em que “o contratado anteriormente ainda está à procura de primeiro emprego, não poderá exceder tal limite”.

Quanto ao contrato de trabalho a termo incerto, poderia durar “por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto”, caso não fosse previsto nenhum limite máximo de duração do contrato, assim, o contrato de trabalho durou o todo tempo previsto que justificou a celebração. (art. 144.º).

Nas situações em que foram ultrapassados todos os prazos de duração máxima e o número de renovações do contrato a termo, o contrato considerava-se sem termo. Neste caso, a antiguidade do trabalhador foi contada desde o início de prestação de trabalho (art. 141.º)⁷¹.

Relativamente aos contratos celebrados com o prazo inferior a seis meses, nas situações previstas nas al. a) a g) do n.º 2 do art. 129.º (n.º 1 do art. 142.º), a duração não poderia ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar (n.º 2 do art. 142.º). No

⁶⁹ Idem., pág. 61, n.r. 111.

⁷⁰ Júlio Gomes, *O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?*, cit., pág. 90, n. r. 111. Além disso, autor considera que o n.º 3 do art. 139, “introduz um desvio aos limites temporais de duração do contrato a termo certo”, Idem., *Direito do Trabalho*, 2007, cit., pág. 605.

⁷¹ Considerava-se contrato sem termo, no caso de permanência do trabalhador no emprego, depois “a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta”, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço, obra ou projeto para os quais foi contratado ou regresso do trabalhador substituído (art. 145.º).

caso de violação do disposto no n.º 1 (n.º 3 do art. 142.º)⁷², o contrato considerava-se celebrado por seis meses.

Conforme defende Júlio Gomes⁷³, o n.º 2 do art. 142.º, contém “soluções mais plausíveis”, ou devem considerar que o termo estabelecido no n.º 2 do art. 142.º, será basear-se “na duração da tarefa ou serviço” e sendo assim, a “cláusula violaria uma norma legal imperativa”, ou seja “substituída pela duração que resultaria desta norma” ou, aplicar o n.º 3 do mesmo artigo, “não existe motivo válido para a aposição de um termo inferior a 6 meses”, porque para este motivo era necessário “que a duração da tarefa ou serviço a realizar coincida com a duração do contrato”, esta solução para o autor “parece preferível”, posição com a qual concordamos.

Não podemos deixar de ter em conta, na nossa investigação mais um ponto positivo, introduzido pelo CT de 2003, que é o aumento da taxa social única ao empregador em função do número de trabalhadores contratados a termo na empresa e a respetiva duração dos seus contratos a termo, nos termos a definir em legislação especial, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 138.º, salvo os casos de trabalhador à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, previstos na al. b) do n.º 3 do art. 129.º do CT de 2003 (n.º 2 do art. 138.º).

A duração do contrato de trabalho a termo tem grande importância para trabalhado, pela estabilidade e segurança do emprego, sendo assim, seria necessário proceder à revisão e as mudanças da legislação laboral.

Deste modo, a revisão do Código de Trabalho⁷⁴, que foi aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro⁷⁵, veio trazer novas alterações, estabelecendo novos limites de duração máxima do contrato de trabalho a termo certo para um período de três anos (al. c) do n.º 1 do art. 148.º) e o número máximo de renovações até três vezes (n.º 1 do art. 148.º), salvo casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do mesmo artigo. Também o limite

⁷² Também, foi obrigatória a formação profissional para contratados a termo por período superior a seis meses (art. 137.º).

⁷³ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, cit., pág. 606., trata-se uma situação quando o termo apostado no contrato de trabalho é inferior à duração da tarefa ou serviço a realizar.

⁷⁴ Ao abrigo do disposto no art. 20.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, o CT deveria “ser revisto no prazo de quatro anos” após à sua entrada em vigor no dia 1 de dezembro de 2003 (art. 3.º da Lei n.º 99/2003). No dia 20 de abril de 2006, o Livro Verde sobre as Relações Laborais, apontou “para necessidade de modernizar o ordenamento jurídico laboral”. Deste modo, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de novembro, foi criada a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, que publicou a relatório final em novembro de 2007, e identificou “principais problemas da realidade económica e social do país e enuncia as propostas de intervenção legislativa”. Seguidamente, a Proposta da Lei n.º 216/X de, procedeu à revisão do Código de Trabalho.

⁷⁵ Publicado no Diário da República, 1.ª série- N.º 30, 12 de fevereiro de 2009.

máximo de duração para o contrato de trabalho a termo incerto que não podia ultrapassar seis anos (n.º 4 do art. 148.º), “destinada a evitar a eternização destas situações, particularmente precárias”⁷⁶.

Maria do Rosário Palma Ramalho⁷⁷ defende, que estabelecendo os limites de duração máxima para os contratos de trabalho a termo pelo CT de 2009, “a preferência da lei pelos contratos a termo certo perdeu consistência, já que a disparidade na duração máxima dos dois contratos acaba por tornar mais apelativo o contrato a termo incerto”.

Relativamente à duração mínima do contrato de trabalho a termo certo, o legislador estabeleceu regras para celebração de contrato a termo com duração inferior a seis meses, ao abrigo do n.º 2 do art. 148.º do CT, nas situações previstas nas als. a) a g) do n.º 2 do art. 140.º do CT, que não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar, no caso de violação do disposto supra referido, “o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias de empresa” (n.º 3 do art. 148.º do CT).

Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho⁷⁸, defende que as “necessidades temporárias de empresa”, previstas no n.º 3 do art. 148.º do CT, operam a “modificação do prazo de duração do contrato para seis meses”, sendo que essa norma deve “ser lida com mais cautela”, porque “suscita o problema do destino do contrato” nas situações em que não “mantiver a necessidade temporária da empresa”⁷⁹.

Além disso, uma novidade introduzida pelo referido Código de Trabalho de 2009, é o contrato de trabalho de muito curta duração para atividade sazonal, agrícola ou realização de eventos turísticos, com duração não superior a uma semana (n.º 2 do art. 142.º do CT).

Nesta sequência a duração máxima de contratos não podia “exceder 60 dias de trabalho no ano civil”, com o mesmo empregador nos casos previstos no n.º 1 do mesmo artigo, sendo no caso de violação previsto nos n.ºs 1 e 2 do art. 142.º do CT, o contrato considerava-se celebrado com duração de seis meses, incluindo a duração de contratos anteriores (n.º 3 do art. 142.º do CT).

Seguintes alterações introduzidas aos prazos de duração do contrato a termo foram

⁷⁶ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II-Situações Laborais Individuais*, 4ª Edição, Revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, cit., pág. 254.

⁷⁷ *Idem.*, cit., pág. 253.

⁷⁸ *Idem.*, *ibidem.*

⁷⁹ *Idem.*, *ibidem.*, além disso, a autora acrescenta que, conjugando este preceito com art. 140.º n.º 1, “o contrato terá antes de converter-se em contrato por tempo indeterminado”, ao abrigo do art. 147.º n.º 1 al. b).

procedidas pela Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, que estabeleceu um regime excecional e temporário de renovação extraordinária para os contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do CT de 2009, que deviam atingir os seus limites máximos de duração (n.º 1 do art. 148.º do CT) e também, os limites máximos de renovação até 30 de junho de 2013, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 1.º e n.º 1 do art. 2.º da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro.

Nestes termos, os referidos contratos podiam ser objeto de duas renovações extraordinárias (n.º 1 do art. 2.º da Lei n.º 3/2012) e a duração máxima de renovações não podia ultrapassar 18 meses (n.º 2 do art. 2.º da Lei n.º 3/2012), ou seja, cada renovação não devia ser inferior a um sexto da duração máxima do contrato a termo certo (n.º 1 do art. 148.º do CT), ou a sua duração efetiva, consoante a que foi inferior (n.º 3 do art. 2.º da Lei n.º 3/2012). De qualquer modo, o limite da duração do contrato a termo certo pela presente lei, foi determinado até 31 de dezembro de 2014 (n.º 4 do art. 2.º da Lei n.º 3/2012). No caso quando foram atingidos os limites de duração, dispostos no art. 2.º da mesma Lei, o contrato converteu-se por tempo indeterminado (art. 3.º da Lei n.º 3/2012). Além disso, o regime de renovação extraordinária, previsto por este diploma legal, não podia ser aplicado para os contratos de trabalho a termo de muito curta duração, e outros contratos de trabalho a termo certo regulados por outros diplomas legais.

Em nosso entendimento, ao permitir a renovação extraordinária em regime excecional e temporário, embora transitório, o legislador queria proceder ao aumento do mercado de trabalho, e diminuir o desemprego, tendo em consideração que é sempre melhor ter emprego, mesmo que seja precário do que estar em situação de desemprego.

Este ponto merece alguma crítica. Assim, por um lado, o alargamento de duração do contrato de trabalho a termo certo possibilita o aumento do emprego e, por outro lado, favorece o aumento de celebração destes contratos, tendo em conta que o grau de instabilidade do trabalhador, fragiliza ainda mais a situação laboral do mesmo.

Posteriormente a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que entrou em vigor a 1 de agosto de 2012, alterou os prazos de duração para o contrato de trabalho a termo de muito curta duração (art. 142.º do CT), de uma semana para 15 dias (n.º 1 do art. 142.º do CT), e a duração total do contrato no mesmo ano civil e com o mesmo empregador aumentou de 60 para 70 dias (n.º 2 do art. 142.º do CT).

Seguintes alterações relativamente a duração do contrato de trabalho a termo certo, foram procedidas pela Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro, com início da vigência no dia

seguinte da sua publicação no dia 8 de novembro, que estabeleceu novamente um regime de renovação extraordinária para os contratos de trabalho a termo certo que atinjam os seus limites máximos da duração (n.º 1 do art. 148.º do CT) ou os limites impostos pela Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro. Assim, nestes termos o contrato a termo certo pode ser objeto de duas renovações (n.º 1 do art. 2 da Lei n.º 76/2013), sendo que a duração de cada renovação extraordinária não pode ser inferior a um sexto da sua duração máxima e/ou a sua duração efetiva consoante a que for anterior (n.º 2 do art. 2.º da Lei n.º 76/2013), e a duração total de cada renovação não poderia ultrapassar 12 meses (n.º 2 do art. 2.º da Lei n.º 76/2013). Em qualquer caso, a vigência dos contratos teve o limite até 31 de dezembro de 2016, incluindo as renovações extraordinárias ocorridas anteriormente entre 8 de novembro de 2013 e 8 de novembro de 2015.

Contudo, em nosso entendimento, houve um lapso legislativo, uma vez que os contratos atingiram os seus limites máximos de duração (n.º 1 do art. 148.º do CT), no período entre 30 de junho de 2013 e 8 de novembro de 2013, logo, não podiam ser o objeto de renovação extraordinária, sendo que neste período não foi estabelecida pelo legislador a renovação extraordinária para o contrato de trabalho a termo certo.

Qualquer excesso dos limites de duração das renovações previstas (art. 2.º da Lei n.º 76/2013), determinava a conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo (art. 3.º da Lei n.º 76/2013). Além disso, por remissão do art. 5.º do mesmo diploma legal e da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, para os contratos a termo certo sujeitos a renovações extraordinárias, deviam ser aplicadas as regras gerais, previstas no CT que determinavam a conversão do contrato por tempo indeterminado, por falta de requisitos da forma ou justificação objetiva, do motivo desta renovação.

Além disso, as renovações extraordinárias, previstas pela Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro, tal como as renovações extraordinárias, estabelecidas pela Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, supra referido, não podiam ser aplicadas para os contratos a termo certo regulados por outros diplomas legais, ou seja, para os contratos a termo, de serviço doméstico, de trabalhadores a bordo, contratos a termo com profissionais de espetáculos e serviços públicos, entre outros e, o contrato de trabalho a termo de muito curta duração.

Para concluir, podemos dizer que o regime de duração do contrato a termo em Portugal, passou por “uma verdadeira revolução jurídica”⁸⁰, estabelecendo os limites de

⁸⁰ António Damasceno Correia, Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial, QL, Ano XVI, n.º 33, 2009, cit., pág. 96.

duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo e termo incerto, respetivamente. O estudo mais detalhados destas regras será desenvolvido no capítulo III.

2.2 Abordagem histórica de desenvolvimento de duração do contrato de trabalho a termo na Ucrânia.

O desenvolvimento do Direito do Trabalho e do contrato de trabalho a termo na Ucrânia, tem um percurso histórico muito difícil e específico, afetado diretamente e indiretamente por vários sistemas legislativos dos países aos quais ele pertenceu.

Devido que historicamente à independência da Ucrânia não possuiu um caráter permanente, a evolução legislativa do contrato de trabalho e a duração do mesmo, também foram dependentes dos vários regimes, um dos quais é totalitário.

A legislação laboral que regulou o contrato de trabalho a termo na Ucrânia, começou a surgir em meados do século XIX⁸¹, tornando em sete etapas, sendo o primeiro período pré-revolucionário que durou até 1918.

Anteriormente, no regime de contratação a termo havia uma liberdade contratual, mas na falta de justificação do termo, o trabalhador estava totalmente dependente do empregador para quem trabalhou, significando a importância de justificação para contratação a termo. Além disso, o limite mínimo estabelecido para contratação a termo era um ano. Os limites máximos não foram estabelecidos, sendo os contratos com a duração de cinco e dez anos, bastante comuns.

Deste modo, na segunda metade do século XIX, foram claramente aprovadas as condições prévias que determinaram a formação de legislação laboral⁸², tendo junto em 1913, todas as normas do contrato de trabalho a termo, ao Estatuto do trabalho industrial que não estabeleceu o limite mínimo de duração do contrato a termo, sendo que, este podia durar uma semana ou um mês, mesmo assim, o limite máximo de duração do contrato termo não podia ultrapassar mais de cinco anos⁸³.

⁸¹ Até meados do século XIX, podemos falar apenas dos pré-requisitos do processo de formação de legislação laboral, sendo a primeira Lei de 24 de maio de 1835, regulou relações entre os trabalhadores e os donos de fábricas que foram construídos no princípio de voluntariedade e de uma base do Direito Civil. Além disso, naquele período existiam escassas pessoas que podiam ser contratadas livremente, devido a existência de um regime de servidão até 1861.

⁸² A abolição do regime de servidão em 1861, levou ao surgimento de uma vasta camada de indivíduos pessoalmente livres, e a criação de um espaçoso mercado do trabalho. Posteriormente, no dia 3 de junho de 1889, surgiu a primeira lei que estabeleceu a formação de instituto do contrato de trabalho.

⁸³ Além disso, foi proibido denunciar o contrato antes do termo estipulado para ambas as partes, no caso de violação o empregador era punido materialmente, através de pagamento de uma coima, mas o trabalhador ,

Além disso, não foram estabelecidas normas de regulamentação sobre renovação ou prorrogação do contrato de trabalho a termo. O trabalhador podia continuar no emprego, só no caso de celebração do novo contrato de trabalho a termo, com o mesmo motivo justificativo, ou seja, o contrato não se considerava sem termo caso o trabalhador desempenhava as suas funções no emprego após do termo estipulado.

No primeiro período pré-revolucionário a duração do contrato de trabalho a termo na Ucrânia, teve como consequências a abolição do regime de servidão, o aparecimento de novas fábricas, a criação de novos postos de trabalho e marcou o início e formação do novo ciclo nas relações laborais, que durou até 1922.

Assim, no dia 10 de dezembro de 1918, veio o primeiro Código do Trabalho da República Socialista Soviética da Ucrânia (RSSU)⁸⁴.

Diferentemente do Estatuto de 1913, o Código do Trabalho da Ucrânia de 1918, não previu as normas reguladas no contrato de trabalho. Deste modo, o legislador soviético negou o instituto do contrato de trabalho no setor privado, por assuntos políticos e ideológicos, para não acrescentar a importância do instituto do contrato de trabalho⁸⁵, porque foi considerado pelo regime soviético como burguês e, implementou a sua política do regime de obrigação laboral⁸⁶.

Embora, não existisse regulamentação do contrato de trabalho a termo, existiram os trabalhos de curta duração, neste caso a duração do trabalho não podia ser superior a duas semanas⁸⁷.

neste caso estava menos protegido e podia ser condenado e preso por um período até um mês. Também, havia contratação a termo para realização de um serviço determinado, neste caso, o contrato durou todo tempo necessário para uma tarefa ou serviço a realizar, regulado pelos atos legislativos, além do referido estatuto.

⁸⁴ Depois da Revolução Russa de 1917, a legislação laboral da Ucrânia ficou sob influência legislativa da República Soviética Federativa Socialista da Rússia, sendo o primeiro Código do Trabalho da República Soviética Federativa Socialista da Rússia (RSFSR).

⁸⁵ Principal importância para realização destes planos, era necessário demonstrar que o trabalho foi obrigatório para todos os cidadãos da República Soviética, estabelecendo no art. 18.º da Constituição Soviética de junho de 1918, “quem não trabalha, não come”.

⁸⁶ A formação de Direito do Trabalho soviético como um instituto independente, não foi tanto o resultado de isolamento de contrato de trabalho do Direito Civil, como uma tentativa de bolcheviques criar uma nova lei socialista, qual seria fundamentalmente diferente do burguês. Além disso, na legislação soviética historicamente não houve separação entre o direito privado e o público, porque estas circunstâncias não foram incluídas nos planos dos bolcheviques, que ainda nos anos 60-70 do século XX, chamavam aquele regime “totalitário”, “socialista” e “ideológico”.

⁸⁷ Neste caso, ele considerava-se desempregado e não perdeu a sua fila em Comissariado do Povo de Trabalho. Além disso, para os trabalhos de curta duração foram contratados principalmente os desempregados, estabelecendo deste modo, à proteção do trabalhador que desempenhou as suas funções temporariamente, que em sua vez, havia a possibilidade de procurar outro emprego que fosse permanente. Neste sentido, podemos supor, que naquela época existiam as relações laborais a termo certo, mesmo não estabelecidos pelo diploma legal de 1918.

Mudanças significativas vieram com a nova política económica que levou a necessidade de modificação da legislação laboral⁸⁸. Deste modo, foi aprovado novo Código do Trabalho, de 9 de novembro de 1922, que entrou em vigor no dia 15 de novembro de 1922.

Com aprovação de CT de 1922, o legislador soviético abriu novamente o caminho ao Instituto de Direito do Trabalho, para que fosse dada maior atenção ao contrato de trabalho a termo, estabelecendo o limite máximo de duração de contrato para um período não superior a um ano (art. 34.º).

Depois da entrada em vigor do CT de 1922, por uma série dos atos legislativos soviéticos, foram introduzidas algumas exceções das regras, relativamente ao limite máximo de duração do contrato de trabalho a termo. Assim, além do limite estabelecido no art. 34.º do CT de 1922, o contrato de trabalho a termo poderia ter uma duração de três anos, cujo contrato foi celebrado com uma categoria de trabalhadores: para os trabalhos em empresas fora de assentamentos urbanos, em áreas remotas e com as pessoas contratadas para os trabalhos no estrangeiro. Porém, essas alterações não foram fixadas no CT de 1922⁸⁹, o regulamento do Comité Executivo Central e do Conselho dos Comissários do Povo de 15 de dezembro de 1930⁹⁰, estabeleceu o limite máximo de duração para todos os contratos de trabalho a termo de três anos.

Com o desenvolvimento da nova política económica o Estado Soviético não podia garantir o emprego a todos os cidadãos. Assim, a única possibilidade de oferecer mais postos de trabalho seria através da contratação a termo. Deste modo, pelo regulamento de 14 de janeiro de 1927⁹¹, o legislador soviético estabeleceu o regime de duração do contrato de trabalho temporário, com a duração máxima que não podia ultrapassar dois meses para os contratos celebrados para uma tarefa ou serviço a realizar e quatro meses para

⁸⁸ Por um lado, a nova política económica previu e estabeleceu as normas do Direito privado, que devia revogar o regime de obrigação laboral no contrato de trabalho. Mas por outro lado, elas foram incompatíveis, devido ao fato de as autoridades soviéticas não poderem, em regime obrigatório dirigir o trabalhador para o emprego do setor privado, porque o único empregador era o Estado. Sendo assim, foram revogadas todas as normas do trabalho obrigatório e estabelecidas relações laborais em forma contratual. Sobre este ponto podem ver, Konstantin Markovich Varshavsky, *Contrato de Trabalho no Código de Trabalho da Soviético*, Academia, Sankt-Petersburgo, 1923.

⁸⁹ Estabelecendo o limite máximo de duração do contrato a termo por um ano, o legislador soviético manifestou o seu interesse em contratação por tempo indeterminado. Assim, o contrato considerava-se sem termo, caso o trabalhador exercesse/permanecesse no seu posto de trabalho, após o termo previsto, e nenhuma das partes manifestasse a sua vontade de não continuação de vínculo laboral (art. 45.º do CT de 1922).

⁹⁰ Regulamento relativo ao “Processo de recrutamento e distribuição de trabalho, contra rotatividade pessoal no emprego”.

⁹¹ Regulamento do Comité Executivo Central e do Conselho dos Comissários do Povo, de 14 de janeiro de 1927, sobre “Condições de trabalho dos trabalhadores temporários e funcionários” (anexo 2 do art. 1.º).

substituição do trabalhador temporariamente ausente. Porém a duração do contrato de trabalho celebrado para os trabalhos sazonais não podia ultrapassar um período de seis meses⁹².

De qualquer maneira, podemos apontar, que o CT de 1922 era mais liberal e menos ideológico do que o CT de 1918, que estabeleceu um compromisso entre proteção de direitos dos trabalhadores⁹³ e a realização de funções económicas.

Se analisarmos a formação do panorama histórico de direito do trabalho soviético, largando a cortina ideológica, podemos dizer com confiança, que na terceira década do século XX e pela vigência do CT de 1922, o contrato de trabalho foi um instituto central do Direito do Trabalho na Ucrânia, e o contrato de trabalho a termo como um contrato excepcional.

Posteriormente, no período da década de 1930, a legislação laboral soviética sofreu uma significativa mudança⁹⁴, a relação de trabalho contratual foi praticamente excluída, devido ao fato de o principal alvo do regime soviético ter de assegurar forçosamente o desenvolvimento da economia industrial do país. Essas medidas foram introduzidas principalmente pelos atos legislativos, em seguinte redação “por vontade dos trabalhadores”.

Pelo regulamento de 26 de junho de 1940, foi proibida a rescisão do contrato de trabalho em forma unilateral, ou seja, foi proibido deixar o seu posto de trabalho. Assim, todos os trabalhadores foram obrigatoriamente trabalhar só para o Estado, devido ao fato de já não existir qualquer sentido para celebração de contrato de trabalho a termo, que se

⁹² Regulamento do Comité Executivo Central e do Conselho dos Comissários do Povo de 4 de junho de 1926 sobre “Condições de trabalho em trabalhos sazonais” (anexo 1 do art. 1.º do CT de 1922). Além disso, o empregador devia avisar os trabalhadores com três dias de antecedência nos seguintes casos: de liquidação da empresa, redução ou suspensão de trabalho por período de uma semana, ou efetuar pagamento de uma indemnização relativa aos três dias de trabalho. No caso de terminação dos trabalhos sazonais não foi previsto o aviso prévio, nem compensação.

⁹³ O art. 28.º do CT de 1922, estabeleceu a igualdade de tratamento e condições de trabalho para os trabalhadores contratados a termo e contratados por tempo indeterminado, no caso de violação do disposto no art. 28.º, o contrato de trabalho considerava-se inválido. Havia a possibilidade de denúncia do contrato de trabalho por parte do empregador, só nos casos previstos (al. a) e g) do art. 47.º), excepto casos previstos no art. 36.º e art. 37.º do CT de 1922, e por parte do trabalhador (al. a) e d) do art. 48.º).

⁹⁴ No período da década de 1930, o ditador Stalin estabeleceu uma legislação laboral muito rigorosa. O sistema de gulags (um sistema de campos de trabalho forçados) nos anos 30, foi apenas retirado do campo jurídico, e não regulado pelas normas do direito do trabalho. Foi estabelecida a responsabilidade criminal por qualquer menor violação das normas do trabalho. Além disso, foram introduzidas em 20 de dezembro de 1938, as cadernetas de trabalho para todos os trabalhadores cujos trabalhos foram efetuados por mais de cinco dias, também para os trabalhos sazonais e os trabalhos temporários. É interessante que, o protótipo das mesmas cadernetas foi introduzido na Alemanha, pelo regime fascista em 26 de fevereiro de 1935. Deste modo, o regime soviético praticamente devolveu o regime de “escravidão” de trabalhadores, sem possibilidade de deixar o emprego.

tornou desnecessário⁹⁵.

Assim, a toda a legislação laboral soviética na Ucrânia, a partir dos anos 30 e até aos meados da década de 50 do século passado, pode ser chamada, em grande medida, como “não laboral” e “escravidão”, quando foi minimizado o componente humanístico ou simplesmente excluído do instituto do contrato de trabalho.

No período de desestalinização⁹⁶, democratização e o desenvolvimento da legislação laboral e, também, à devolução de estatuto legal dos trabalhadores na Ucrânia, ocorreu sob domínio de propriedade estatal como único empregador, em condições de economia planificada. Assim, foi renovado o instituto do contrato de trabalho que até àquele momento foi só um fato jurídico, porém o papel do contrato de trabalho, os direitos e as garantias dos trabalhadores permaneceram mais políticos do que jurídicos, com um caráter declarativo.

A partir dos anos 50, houve uma tentativa para proceder a terceira codificação da legislação laboral na Ucrânia⁹⁷. Assim, em 1958 foi aprovado novo projeto de revisão do CT na Ucrânia, e em 1959 foi publicado⁹⁸, porém o processo da entrada em vigor demorou muitos anos e foi revisto ainda várias vezes.

Em comparação com o período de pós-guerra⁹⁹, a década dos anos 60 e até início dos anos 90, havia uma flexibilização temporária, relativamente ao direito do trabalho, contudo, a legislação laboral estava em crise e não podia satisfazer as necessidades da época, devido às consequências da grande desvantagem da rigorosa política do Estado.

Assim, pela Lei n.º 322-VIII de 10 de dezembro de 1971¹⁰⁰, foi aprovado o novo Código de Trabalho da RSS da Ucrânia que entrou em vigor no dia 1 de junho de 1972 e

⁹⁵ Neste sentido, podem ver o Andrei Mikhailovich Lushnikov, Marina Vladimirovna Lushnikova, Curso de Direito do Trabalho, Tomo I, 2.ª Edição revista e atualizada, Moscovo, Estatuto, 2009, págs. 109-127. Também, o Código do Trabalho de 1922, editado, modificado e comentado até anos 30 do século XX.

⁹⁶ Pelo Decreto do Presidium do Supremo Conselho da URSS de 23 de abril de 1956, foi revogado o regime de responsabilidade criminal para todos os tipos de trabalhadores que deixaram o seu posto de trabalho sem justa causa e por sua vontade própria. Além disso, os trabalhadores adquiriram novamente o direito de rescisão do contrato de trabalho em qualquer momento, com aviso prévio de duas semanas.

⁹⁷ Pelo Presidium do Supremo Conselho da Ucrânia de 14 de maio de 1956, foi aprovada resolução “Sobre revisão dos Códigos da RSS da Ucrânia”.

⁹⁸ Publicado em Revista “O Estado Soviético e o Direito”, n.º 10, 1959, págs. 3-15.

⁹⁹ Um período desde 1945 (fim da Grande Guerra Patriótica, ocorrida entre 1941-1945, a uma guerra da União Soviética contra Alemanha Nazi) e até 1960.

¹⁰⁰ Publicado no “Diário do Supremo Conselho da URSS”, de 17 de dezembro de 1971, n.º 50, pág. 375, foi totalmente igual aos Fundamentos de Legislação do Trabalho da União Soviética, aprovada pela Lei n.º 2-VIII, de 15 de julho de 1970, com entrada em vigor no dia 1 de janeiro de 1971, publicado no “Diário do Supremo Conselho da URSS”, n.º 29, 1970, pág. 265, tendo e conta que em primeiro lugar, foram sempre aprovados todos os diplomas legais para União de RSS e seguidamente, com esta base, adotados em repúblicas soviéticas.

permitiu grandes mudanças da legislação laboral na Ucrânia, que durou 50 anos desde 1922. A duração do contrato de trabalho a termo aumentou de um até três anos, porém o limite mínimo de duração do contrato não foi estabelecido.

Acréscimo de duração do contrato de trabalho a termo pelo CT de 1971 no período soviético até três anos, significou a ampliação da proteção de direitos dos trabalhadores e foi, a nosso ver, uma indicação indireta de estabilização económica do país e uma base para futuro desenvolvimento de normas do contrato de trabalho a termo na Ucrânia.

A partir de 1991¹⁰¹, foi significativamente ampliado o âmbito de celebração de contrato de trabalho a termo na Ucrânia. Assim, pela Lei n.º 871-XII, de 20 de março de 1991, sobre “Modificação e suplementos do CT, no âmbito de transição para uma economia de mercado”, foram procedidas algumas mudanças relativas a ajustes de duração do contrato de trabalho a termo. Deste modo, ao abrigo do n.º 2 do art. 23.º, a duração do contrato a termo podia ser por um período acordado entre as partes, em vez de três anos como anteriormente. Neste caso, o contrato poderia ter uma duração de cinco, dez ou vinte anos que, em sua vez, prejudicou muito a vida dos trabalhadores.

Posteriormente, para prevenir a incerteza da celebração e a duração do contrato de trabalho a termo, pela Lei n.º 6/95-VR, de 15 de janeiro de 1995¹⁰², foram modificadas e definidas as regras de celebração de contrato a termo para determinadas categorias de trabalhadores, tendo em conta a natureza do trabalho, condições de realização ou interesse do trabalhador, caso relações de trabalho não possam ser estabelecidas por tempo indeterminado (n.º 2 do art. 23.º). Implementação das seguintes normas em legislação laboral da Ucrânia foram procedidas no âmbito de ratificação pela Verkhovna Rada da Ucrânia no dia 4 de fevereiro de 1994 a Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 158¹⁰³.

A formação de contrato do trabalho a termo na Ucrânia não é constante e encontra-se sempre em dinâmica de desenvolvimento, porque o seu significado depende do crescimento da produção social, à economia do país, estado político, relações internacionais, que é um fato, sem dúvida muito importante em execução das regras contratuais.

¹⁰¹ 24 de agosto de 1991, a RSS da Ucrânia declarou a sua independência da União Soviética, mas o CT de 1971 manteve-se em vigor, sendo assim, pela Lei n.º 2134-12 de 18 de fevereiro de 1992, no Código do Trabalho a palavra “República Socialista Soviética (RSS) da Ucrânia” substituída por “Ucrânia”.

¹⁰² Publicado no Diário da Verkhovna Rada, 1995, n.º 5, pág. 30.

¹⁰³ Relativo à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, publicado em “Diário da Verkhovna Rada” n.º 23, 1994, pág. 166.

A próxima e última fase de desenvolvimento do contrato de trabalho a termo na Ucrânia é um período desde 1991 que continua até hoje em vigor. Essa etapa é associada com proclamação da independência e mudanças democráticas no país. Deste modo, surgiu a necessidade de reformar a legislação laboral nacional, de acordo com as disposições da Constituição da Ucrânia que foi aprovada 28 de junho de 1996.

Desde a entrada em vigor do CT de 1971, que manteve o regime soviético, foram feitas várias alterações, porém, de qualquer maneira elas não refletem a situação atual da legislação laboral na Ucrânia, relativamente à duração do contrato de trabalho a termo que pode ser celebrado por qualquer período, estabelecido por acordo das partes, e é um dos mais comuns na Ucrânia. Só em alguns casos, o limite máximo de duração do contrato de trabalho a termo pode ser limitada, por exemplo, em trabalhos sazonais e temporários, contratos celebrados com os gerentes de empresas da propriedade estatal¹⁰⁴.

Também, o termo do contrato pode ser determinado por um período, objetivamente necessário para a realização de algum trabalho (al. 3 do n.º 1 do art. 23.º). O prazo final do contrato, neste caso, não pode ser estabelecido. Assim sendo, só o empregador unilateralmente, ou por acordo das partes, pode confirmar fim ou não, do trabalho realizado.

Além disso, a situação jurídica do trabalhador vinculado sob contrato de trabalho a termo é muito prejudicada, devido ao fato de não ter a liberdade condicional, não pode denunciar o contrato de trabalho unilateralmente, antes do prazo estabelecido. Só em casos excepcionais, previstos nos n.º 1 do art. 38.º e n.º 1 do art. 39.º do CT de 1971, é permitido a rescisão do contrato antes, do termo estabelecido, mas, com autorização do empregador¹⁰⁵.

De qualquer maneira, atualmente o Código do Trabalho de 1971, de 10 de dezembro, já está desatualizado e não é suficiente para o desenvolvimento das relações laborais na Ucrânia. Em nosso entendimento, o Código do Trabalho deve incluir muito mais do que em tempos da União Soviética, quando uma das partes foi efetivamente o Estado. Neste sentido, é necessário proceder à revisão e às reformas da legislação laboral na Ucrânia, o núcleo das quais deve ser baseado num novo conceito de direito do trabalho de acordo com as normas europeias.

¹⁰⁴ Este ponto desenvolveremos mais detalhadamente no capítulo IV do nosso estudo.

¹⁰⁵ Na ausência de tal autorização, o trabalhador devia dirigir-se à comissão de resolução de litígios do trabalho ou ao Tribunal.

Assim, em 2007 foi apresentado e posteriormente aprovado o primeiro Projeto n.º 1658, de 5 de novembro de 2015 do novo Código de Trabalho da Ucrânia, que posteriormente foi devolvido para consideração da Verkhovna Rada para procedimento de uma análise mais profunda, revisão, aperfeiçoamento e algumas modificações. Assim, no dia 5 de outubro de 2016, pela Lei n.º 1404-VIII de 2 de junho de 2016, foram procedidas últimas alterações do novo Código do Trabalho da Ucrânia, mas devido a instabilidade da atual situação política no país¹⁰⁶, torna-se difícil fazer uma previsão de aprovação e entrada em vigor da presente legislação laboral.

O regime de duração do contrato de trabalho a termo nos países da União Europeia é mais determinado, contrariamente, na Ucrânia aplica-se com numerosas violações. O principal problema é a incerteza da regulamentação legal da duração dos contratos a termo.

Neste sentido, na nossa opinião, acreditamos que o novo Código de Trabalho da Ucrânia é um diploma legal muito importante que poderá significativamente mudar o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, permitindo assim, justificar o motivo de possibilidade de celebração do contrato de trabalho a prazo e a sua duração, estabelecendo o limite máximo de execução do contrato e o número de renovações.

A fixação de limite máximo de duração do contrato de trabalho a termo por parte do legislador, pode aumentar as garantias e proteção do trabalhador que fornecerá o princípio de estabilidade do contrato de trabalho a termo na Ucrânia e também, irá criar uma igualdade de condições para a prorrogação e a cessação dos contratos a termo para ambas as partes.

Para concluir, queremos apontar que o regime de duração do contrato de trabalho a termo na Ucrânia necessita de uma profunda revisão e de uma abordagem mais equilibrada para dar à possibilidade de conceder as partes do contrato, tendo em conta o direito de liberdade contratual e os resultados positivos da prática da União Europeia e de Portugal que abordaremos, mais detalhado, nos próximos capítulos do nosso estudo.

¹⁰⁶ Desde 2014 e até diante, (o momento de elaboração do nosso trabalho), a Ucrânia encontra-se em estado de guerra no Leste do país em Donbass.

III. Regime de duração do contrato de trabalho a termo em Portugal.

O instituto do contrato de trabalho a termo e a sua duração tem extrema importância no Direito do Trabalho em Portugal, sendo assim, as normas que caracterizam a duração e a renovação deste tipo do contrato têm uma grande relevância, relativamente a precariedade, instabilidade e também, em nosso entendimento, à insegurança no emprego.

No presente capítulo apresentaremos uma análise do atual regime de duração do contrato de trabalho a termo certo e incerto, tendo em conta uma série de problemas do regime jurídico de duração e a renovação do contrato de trabalho a termo, a importância de proibição de contratos sucessivos, e em sua vez, a especificidade de duração do contrato de trabalho de muita curta duração, também, a duração dos contratos a termo, em regimes especiais e em funções públicas no ordenamento jurídico português.

A prática da contratação a termo em Portugal é muito ampla e na maioria dos casos é fraudulenta, tendo em conta as necessidades permanentes de trabalho, a duração do contrato a termo e a prática de utilização de contratos sucessivos que traduzem uma instabilidade económica e prejudicam, em sua vez, a antiguidade do trabalhador.

A matéria do regime de duração do contrato de trabalho a termo é muito importante e tem uma série de problemas, que, merece maior atenção e um estudo mais detalhado.

Segundo análise dos dados do Instituto Nacional de Estatística, no ano 2016 em Portugal existiram 18,5% de trabalhadores que foram contratados a termo¹⁰⁷. Verificamos que a percentagem desta contratação continua a ser bastante elevada, embora nos últimos dois anos tenha diminuído, apresentando a uma média de 19% em comparação com o ano de 2014 e do nível europeu que apresentou cerca de 14% da contratação a termo no mesmo ano de 2014¹⁰⁸.

Neste sentido, o legislador português estabeleceu várias regras respeitantes a duração do contrato de trabalho a termo, procurando evitar a eternização¹⁰⁹ desses contratos, diminuir o risco de instabilidade laboral do trabalhador, combater o desemprego, criando os novos postos de trabalho, através de contratação a termo, e a precariedade do contrato de trabalho a termo, estabelecendo os limites máximos da duração e o número

¹⁰⁷ Dados consultados em www.ine.pt, atualizados no 10.02.2016, respetivamente.

¹⁰⁸ Segundo os dados do Eurostat, disponíveis em ec.europa.eu, a percentagem de contratação a termo em Estados Membros da União Europeia no ano de 2014 foi mais elevada na Polónia que era de 28,3%, em Espanha 24% e nos Países Baixos era de 21,1%, nos restantes membros a percentagem de trabalhadores com contrato a termo variava entre 19% no Chipre, na Lituânia era de 2,8% e até 1,5% na Roménia.

¹⁰⁹ Sobre este ponto, podem ver Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado do Direito...*, Parte II, 2014, pág.

máximo de renovações (n.º 1 e n.º 2 do art. 148.º do CT), para o contrato de trabalho a termo certo e os casos especiais do contrato de muito curta duração (art. 142.º do CT), os limites de duração para o contrato de trabalho a termo incerto (n.º 4 do art. 148.º do CT), também a responsabilidade, no caso de violação do disposto nos artigos acima referidos (n.º 3 e n.º 5 do art. 148.º e art. 147.º do CT).

Assim, analisaremos em primeiro, uma matéria ligada nomeadamente as regras de duração mínima e os limites de duração máxima do contrato de trabalho a termo certo.

3.1. Duração do contrato de trabalho a termo certo.

A duração do contrato de trabalho a termo é limitada e prevista no momento da sua celebração, assim sendo, a sua duração fica determinada desde o início, pelo que, as partes podem prever a extinção do contrato de trabalho e a sua duração.

Para este efeito, o legislador estabeleceu os limites de duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, previstos nas als. a), b), c) do n.º 1 do art. 148.º, e os limites mínimos de duração, estabelecidos no n.º 2 do art. 148.º, ambos do CT, que têm uma grande relevância, tendo em conta, também o regime especial de duração do contrato a termo de muito curta duração (art. 142.º do CT).

Claro que a este propósito, suscitam algumas dúvidas, que devem ser analisadas e apresentadas no nosso estudo separadamente, tendo em conta que, as respostas e soluções também podem ser diferentes.

3.1.1 Limites de duração mínima do contrato de trabalho a termo certo e o regime de duração do contrato de muito curta duração.

Disposto no art. 139.º, n.º 1, do CT de 2003, que o “contrato a termo certo dura pelo período acordado”, visava a garantia do trabalhador que a duração do contrato será assegurada até à verificação do seu termo. Esta expressão deixou de ser válida e está atualmente disposta no art. 148.º, n.º 1, do CT de 2009, que procedeu a várias alterações, relativamente à matéria de duração do contrato de trabalho a termo.

Quanto aos limites mínimos de duração, a lei não verifica nenhum prazo. Neste sentido, podemos considerar como o limite mínimo as regras que o legislador estabeleceu para o contrato de trabalho a termo certo, que pode ser celebrado por um período inferior a

seis meses¹¹⁰, ainda que, a duração deste contrato possa “ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar” (n.º 2 do art. 148.º do CT), para este efeito, é necessário verificar que a duração do contrato a termo certo, não seja inferior ao motivo que justificou a sua celebração, ou seja, ao contrário que é estabelecido para todos os contratos a termo certo, quando inicialmente, na data de celebração do contrato, foi acordada a duração inferior a seis meses, o contrato não pode ter uma duração inferior ao motivo justificativo da sua celebração¹¹¹.

Deste modo, o legislador procura proteger o trabalhador, conferindo “um mínimo de segurança no emprego, limitando a liberdade das partes na fixação da duração”¹¹² do contrato (n.º 2 do art. 148.º).

Por outro lado, quando posteriormente, da contratação por um período inferior a seis meses, verifica-se que o motivo justificativo da duração é superior ao termo estipulado, “o fato não afeta a validade do termo estipulado, nem impede a renovação automática, por prazo idêntico”, mas mesmo assim, o n.º 2 do art. 148.º, “apenas visa a fixação inicial do prazo”¹¹³.

Em sentido contrário, Maria Irene Gomes¹¹⁴ defende que “a duração da renovação do contrato é feita por um período coincidente com o correspondente à realização da tarefa ou serviço em causa”.

Segundo Jorge Leite¹¹⁵, a duração do contrato a termo devia ser verificada “por referência ao momento da sua conclusão ou da sua renovação e não por referência a momentos posteriores ou anteriores”, assim sendo, a duração da renovação do contrato deve ser “feita por um período coincidente com o correspondente à realização da tarefa ou serviço em causa”.

Júlio Gomes¹¹⁶ considera, caso o motivo justificativo previsto para um contrato a

¹¹⁰ Nas situações previstas em alíneas a) a g), n.º 2 do art. 140.º do CT, sendo em várias circunstâncias de substituição direta ou indireta do trabalhador, atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidade do mercado, acréscimo excepcional de atividade da empresa, “execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro”.

¹¹¹ Sobre este entendimento, Alice Pereira de Campos, *Contrato de Trabalho a Termo.*, pág. 112, no mesmo sentido Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho*, anotado, 2013, 9ª Edição, pág. 379-380.

¹¹² Alice Pereira de Campos, *Idem.*, *ibid.*, cit., pág. 112, além disso, a autora acrescenta que o período de seis meses é o mínimo que é exigido para atribuição de subsídio de desemprego.

¹¹³ Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva, *Código do Trabalho*, anotado, cit., pág. 380.

¹¹⁴ Maria Irene Gomes, *Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho*, *Questões Laborais*, Ano XI, n.º 24, 2004, Coimbra Editora, págs.137-169, cit., pág.160.

¹¹⁵ Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, Vol. II, 2004, pág. 200.

¹¹⁶ Júlio Gomes, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2007, pág. 606, n.r. n.º 1529.

termo por um período inferior a seis meses, e o trabalhador seja contratado por um período inferior à duração prevista e o motivo que invocou a sua celebração, o contrato devia ser considerado por um período de seis meses, sendo assim, a duração do contrato não pode coincidir com a necessidade temporária e significa a invalidade do motivo justificativo para a aposição de um termo com a duração inferior a seis meses.

Segundo Menezes Leitão¹¹⁷, a celebração de contrato a termo por um período inferior a seis meses, está fora dos requisitos legais, sendo que estes contratos, devem ser considerados celebrados sempre por um período de seis meses.

Em nosso entendimento, só nos casos excepcionais previstos nas alíneas a) a g) do n.º 2 do art. 140.º do CT, existe a possibilidade de duração do contrato a termo inferior a seis meses, o legislador por um lado, queria proteger o vínculo laboral do trabalhador contratado por um período inferior a seis meses, devido ao fato da duração do contrato ser tão curta e assim, deve corresponder a duração do motivo previsto para a tarefa ou serviço em causa, e por outro lado, “no propósito de prevenir dissídios (ou a mera divergência de expectativas) entre as partes, quanto à medida efetiva da perdurabilidade do contrato”¹¹⁸.

De qualquer modo, no caso de violação do disposto da primeira parte do n.º 2 do art. 148.º do CT, o contrato possa ser considerado celebrado por seis meses (n.º 3 do art. 148.º do CT), só quando corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa, é que se aceita.

Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho¹¹⁹, considera “se tal não suceder, a solução será antes a da conversão em contrato por tempo indeterminado”, previsto na al. b) do n.º 1 do art. 147.º do CT, sendo que “esta norma aponta pois para um objetivo de estabilização da situação jurídica do trabalhador, através da fixação de um limite mínimo geral para a duração dos contratos a termo”, mas deve ser “lida com mais cautela, porque suscita o problema do destino do contrato se não mantiver a necessidade temporária da empresa”¹²⁰.

¹¹⁷ Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 2.ª Edição, Almedina, 2010, pág. 524.

¹¹⁸ Maria Irene Gomes, *idem.*, cit., pág. 161.

¹¹⁹ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito...*, 4.ª edição, 2012, cit., pág. 253. Além disso, autora acrescenta, *idem.*, cit., n.r. 116, que “este ponto exige um esclarecimento complementar, uma vez que a referência final do art. 148.º, n.º 3 à necessidade de que se mantenha a necessidade temporária da empresa para que opere a modificação do prazo de duração do contrato para seis meses”.

¹²⁰ *Idem.*, *ibidem.* Neste sentido, Ac. do TRP de 18.04.2016, Processo n.º 2236/15.0T8AVR.P1, disponível no www.dgsi.pt, pronunciou-se que “A referência à duração da necessidade da empresa é feita, apenas, para referir conclusivamente que a duração do contrato é a necessária à satisfação da mesma, mas sem que se diga, nunca, que esta necessidade é temporária e a qual a sua duração previsível”.

Além disso, segundo Jorge Leite¹²¹, quando existe uma adequação de duração à satisfação do motivo que o justificou, o contrato pode ser celebrado até para um dia, ou uma semana ou por um mês.

Para este efeito, o legislador acrescentou como uma novidade do CT a possibilidade de celebração dos contratos de trabalho de muito curta duração em situações especiais, dispostos no art. 142.º do CT. Tratam-se dos casos excepcionais, previstos para realização de atividade sazonal agrícola ou de evento turístico com uma duração não superior a 15 dias (n.º 1 do art. 142.º do CT)¹²². Segundo Maria Irene Gomes¹²³, deste modo o legislador queria no máximo proteger e “dar um mínimo de estabilidade” à relação laboral a termo de muito curta duração.

Neste sentido, relativamente ao limite de duração do contrato “não superior a 15 dias”, a doutrina divide-se. Trata-se, de fato, no âmbito temporal, da atividade sazonal agrícola ou à realização de um evento turístico para satisfação de necessidades de duração muito curta e que tem o limite não superior a 15 dias.

Neste sentido, suscitam algumas dúvidas, relativamente aos casos excepcionais apontados pelo legislador e à irregularidade ou regularidade destas atividades, respetivamente na agricultura.

Segundo Abílio Neto¹²⁴, a “duração não superior a 15 dias” (n.º 1 do art. 142.º do CT), é mais aplicável à duração do evento turístico do que à atividade sazonal, sendo que o próprio conceito de “atividade sazonal agrícola” significa que as atividades de agricultura devem ser realizadas em certos períodos do ano, devido as situações climáticas (por exemplo, colheita de frutas, tomate). Neste caso, em nosso entendimento, torna-se difícil mesmo pelos próprios imprevistos da natureza, obter determinados resultados por um período de 15 dias. Quanto ao conceito do “evento turístico”, as atividades podem ser realizadas em várias estações do ano, devido a diversidade dos eventos, e neste sentido,

¹²¹ Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, Vol. II, 2004, pág. 78. No mesmo sentido, Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho a Termo...*, 2009, pág. 210.

¹²² Pela redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, supra referida no capítulo I, foi alargada a duração deste contrato de sete para 15 dias, bem como a duração total de 60 para 70 dias de trabalho no mesmo ano civil e com o mesmo empregador. Também, em termos idênticos do art.142.º, a Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro que foi alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, foi permitido o contrato de muito curta duração para a prestação de atividade artística, com uma duração não superior a uma semana (art. 10.º-A), que posteriormente foi revogado pela Lei n.º 28/2011, de 16 de junho. Além disso, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 21.º da Lei n.º 34/2013, de 16 de maio, que estabeleceu o regime do exercício da atividade de segurança privada, os contratos de trabalho de muita curta duração a que se refere no CT não são admissíveis para efeitos de exercício da atividade de segurança privada, salvo, as situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do art. 140.º do CT.

¹²³ Maria Irene Gomes, *Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho...*, cit., pág. 158.

¹²⁴ Abílio Neto, *Novo Código do Trabalho*, 4.ª edição, 2013, pág. 336.

torna-se mais fácil obter um determinado resultado por um período de 15 dias (por exemplo, na época de Natal, no verão, no período da Páscoa).

Defende Abílio Neto¹²⁵, o limite de duração não superior a 15 dias, significa “que tal prazo só se refere ao evento turístico, com exclusão da atividade agrícola sazonal”.

André Strecht Ribeiro¹²⁶, considerou duvidoso e que “podia e devia ter sido esclarecido”, se o limite de “duração não superior a 15 dias” se aplica à atividade sazonal agrícola e ao evento turístico, ou apenas ao segundo”. Além disso, o mesmo autor acrescenta que “a limitação temporal abrange apenas a segunda hipótese”, desde que a duração de atividade sazonal agrícola possa ser prolongada além do período estipulado de 15 dias, sendo assim, “poria em causa a própria natureza do contrato, o qual se distingue, entre outras características, por ser de muito curta duração”¹²⁷. Mesmo assim, sem dúvida que, o legislador deixou-nos suficientemente claro que, a duração não superior a 15 dias aplica-se aos dois casos, tanto para a atividade sazonal agrícola, como para o evento turístico.

Neste sentido, para evitar situações de fraude à lei e para proteger as atividades sazonais em agricultura e os eventos do turismo, foi considerado pelo legislador a fixação de uma duração não superior a 15 dias para ambos os casos (n.º 1 do art. 142.º do CT).

Segundo Susana Sousa Machado, é “uma especial proteção das necessidades do setor da agricultura e do turismo”¹²⁸.

Ademais, a duração total dos contratos de muito curta duração não poderá atingir os 70 dias de trabalho no mesmo ano civil com o mesmo empregador (n.º 2 do art. 142.º do CT), no caso de violação do disposto nos números anteriores do mesmo artigo, o contrato

¹²⁵ Idem., ibidem, cit. No mesmo sentido, Paula Ponces Camanho, Contrato a termo, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LIII (XXVI da 2.ª Série) n.ºs 1-2, janeiro-junho-2012, cit., pág. 118, n.r. 13, coloca a questão “se este prazo é aplicável tão-só aos contratos para realização de evento turístico ou igualmente para atividade sazonal agrícola”, contudo, refere a mesma autora, que “apesar da redação pouco cuidada neste preceito (nomeadamente a não inserção de um virgula a seguir a “turístico” e a “15 dias”, que facilitaria a interpretação deste preceito tal como defendemos)” sendo que, “no sentido de que o prazo de 15 dias se aplica, quer às atividades sazonais agrícolas quer aos eventos turísticos..., resulta da necessidade de assegurar o carácter unitário do regime instituído pelo preceito e da *ratio* da norma-desformalização de alguns contratos a termo que não tenham duração superior a 15 dias e que são celebrados com alguma frequência ao longo do ano, o que sucede com ambas as situações (tanto atividades sazonais agrícolas como realização de eventos turísticos)”.

¹²⁶ André Strecht Ribeiro, Contrato a Termo..., cit., pág. 97.

¹²⁷ Idem., cit., pág. 73, nota rodapé 134, porém autor refere o limite temporal da anterior redação, supra referido, com uma “duração não superior a uma semana”.

¹²⁸ Susana Sousa Machado, Contrato de Trabalho a termo..., cit., pág. 214, também refere que “se trata de uma visão muito restritiva e “elitista” das necessidades do setor empresarial”, além disso, a autora levanta uma questão “porque não admitir o contrato de muito curta duração também nos casos de assistentes de um congresso ou uma feira?”.

considera-se celebrado pelo prazo de seis meses (n.º 3 do art. 142.º do CT). Neste sentido, conta-se a duração de todos os contratos anteriores, celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos. Trata-se de uma solução semelhante à solução aplicável, para o contrato de trabalho a termo certo com uma duração de seis meses (n.º 3 do art. 148.º do CT).

Deste modo, suscita uma dúvida, se foi estabelecida pelo legislador uma exigência que corresponda à satisfação de necessidades temporárias de empresa para o contrato de muito curta duração, em caso de vício do contrato (n.º 3 do art. 142.º), mesmo que seja muito curta, se deve corresponder à duração do próprio contrato que, é prevista para o contrato a termo certo, celebrado por um prazo de seis meses? (n.º 3 do art. 148.º) Em nosso entendimento, parece que não.

Neste sentido, em modo crítico Alice Pereira de Campos considera, que “nestes casos o legislador admite que o trabalhador se mantenha contratado a termo para satisfazer necessidades permanentes da empresa”, porque se não for assim, o sentido do n.º 3 do art. 142.º do CT “fica completamente esvaziado”¹²⁹.

Susana Sousa Machado¹³⁰, considerou que o legislador veio “consagrar um oásis da contratação a termo”, com “a possibilidade de celebração de contratos sucessivos de muito curta duração” com único limite de 70 dias de trabalho no mesmo ano civil. Assim sendo, no caso de o empregador contratar o trabalhador para qualquer atividade não prevista no n.º 1 do art. 142.º do CT, ou o contrato atinge 70 dias de trabalho no mesmo ano civil, ou existe violação de formalidades na celebração do contrato de muito curta duração¹³¹, a sanção é a mesma, é que o contrato considera-se celebrado por seis meses (n.º 3 do art. 142.º), que posteriormente caducará automaticamente no fim do seu termo, não sendo devida qualquer indemnização ao trabalhador.

Neste caso, existe uma verdadeira possibilidade de se verificarem situações fraudulentas e abusivas por parte dos empregadores.

Segundo Maria João Machado¹³², parece “um convite ao abuso por parte dos empregadores”, que pode favorecer a celebração dos contratos com uma duração de seis meses, de modo que, a sanção por violação do n.º 1 e n.º 2 do art. 142.º do CT, seja

¹²⁹ Alice Pereira de Campos, Contrato de trabalho a termo, 2013, cit., pág. 136.

¹³⁰ Susana Sousa Machado, *idem.*, *ibidem.*

¹³¹ Temos de acrescentar, que é mais um facto que facilita à celebração de contrato de trabalho de muito curta duração, é que o próprio não está sujeito de forma escrita, basta o empregador comunicar ao serviço competente da segurança social a sua celebração, através de formulário eletrónico (modelo RV 1009/2011-DGSS). Em sua vez, João Leal Amado, Contrato de Trabalho, noções básicas, Almedina, 2016, cit., pág. 77.

¹³² Maria João Machado, O contrato de trabalho a termo, inclui análise das atualizações legislativas mais recentes, Vida Imobiliária, Porto, 2014, cit., pág. 266.

bastante leve.

Esta solução, por outro lado, pode “facilitar a atuação ilegal de alguns empregadores e construir um primeiro “esboço” feito pelo legislador de um futuro regime geral mais flexibilizador para as empresas e um mais precário para os trabalhadores”¹³³.

Mais uma questão que suscita dúvidas, poderá ser o contrato de muito curta duração, sujeito a período experimental? Poderá o mesmo contrato, por acordo escrito entre as partes excluir o período experimental? (n.º 3, art. 111.º) Em nosso entendimento, não pode, assim como o prazo do período experimental tem uma duração de 15 dias, ao abrigo do disposto na al. b) do n.º 2 do art. 112.º do CT, e, sendo assim, poderá coincidir ou ultrapassar a duração do próprio contrato, deste modo, esta solução, parece completamente desnecessária.

Defende Bernardo da Gama Lobo Xavier¹³⁴, que estes contratos estão isentos da forma escrita “e celebrados informalmente e sem controlo (na prática-sendo duvidoso o expediente, muitos empregadores fazem funcionar o regime do período experimental)”.

No que toca à duração do período experimental para um contrato de trabalho a termo certo por um período inferior a seis meses, a lei estabeleceu uma duração em 15 dias, ao abrigo do disposto na primeira parte do al. b) do n. 2 do art. 112.º do CT.

Neste sentido, António Monteiro Fernandes¹³⁵, refere que é “difícil entender a posição do legislador enquanto generalizada aos contratos a termo, independente da extensão deste”, porque alguns contratos “podem durar até menos de 15 dias, outros terão vigência tão curta que a existência daquele período de prova será, na prática, aberrante”.

Relativamente à renovação do contrato de muito curta duração, a lei não proíbe a renovação do contrato, até três renovações, previstas no n.º 1 do art. 148.º do CT, mas a possibilidade é limitada, sendo que, a própria duração do contrato com um limite de 70 dias de trabalho durante o mesmo ano civil com o mesmo empregador, afasta os limites de renovação e a celebração de sucessivos contratos a termo, ao abrigo do disposto no art. 143.º do CT.

Assim, basta para este efeito a celebração de um contrato com duração inicial de 15 dias e posteriormente renovado tacitamente por mais de 15 dias, a sanção é, considerar que

¹³³ Idem., cit., pág. 268.

¹³⁴ Bernardo da Gama lobo Xavier, Manual de direito do trabalho com colaboração de Pedro Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos, Tatiana Guerra de Almeida, 2.ª edição revista e atualizada, Babel, Verbo, Lisboa, 2014, cit., pág. 753.

¹³⁵ António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 13.ª edição, Coimbra, Almedina, 2006, cit., pág. 329.

o contrato considera-se celebrado por seis meses (n.º 3 do art. 142.º). Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, “tal regime fica inviabilizado na prática”¹³⁶.

Relativamente ao número de renovações e aos limites da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, o legislador estabeleceu diferentes regras, consoante as situações da sua celebração, previstas nos n.º 1 e n.º 4 do art. 148.º do CT, e, o cômputo dos referidos limites de duração, ao abrigo do disposto no n.º 5 do art. 148.º, e do princípio de proibição dos contratos sucessivos, previsto no n.º 2 do art. 143.º do CT, que apresentaremos no próximo ponto.

3.1.2 Limites de duração máxima de contrato de trabalho a termo certo.

Na generalidade dos casos, os contratos de trabalho a termo certo não podem ter mais de três renovações (al. c) do n.º 1 do art. 148.º do CT) e nem uma duração superior a três anos¹³⁷, ou seja incluindo as renovações, a duração do contrato não pode ultrapassar os 18 meses, no caso de pessoa à procura de primeiro emprego (al. a) do n.º 1 do art. 148.º do CT), dois anos no caso de início de laboração de empresa ou estabelecimento com menos de 750 trabalhadores ou de contratação de desempregado de longa duração, previstos no n.º 4 do art. 140.º do CT (al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT).

Estabelecendo os limites máximos de duração para todos os contratos de trabalho a termo certo no n.º 1 do art. 148.º do CT, o legislador adotou “um critério de razoabilidade genérico a abstrato para a aferição do que corresponde” às necessidades temporárias da empresa¹³⁸.

Contudo, uma questão a saber, direcionada aos limites de duração do contrato a termo certo para satisfação das necessidades temporárias da empresa, relacionadas com a

¹³⁶ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito...*, Parte II, 2014, cit., pág. 299.

¹³⁷ Desde 8 de novembro de 2015, a duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo voltou ser a três anos, ou seja voltaram a aplicar-se as regras que constavam na legislação em vigor até ao início de 2012, uma vez que, terminou o regime de renovação extraordinária que esteve em vigência desde 2012, estabelecido pela Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, e posteriormente pela Lei n.º 76/2013, de 8 de novembro, supra referidas no capítulo II. Na realidade, em nosso entendimento, este regime só favoreceu os interesses dos empregadores e aumentou a instabilidade e precariedade laboral dos trabalhadores que foram ocupar os postos de trabalho durante seis anos, os quais poderiam e deveriam ser permanente, para desenvolver as atividades a favor das empresas e, sendo assim, foi desrespeitado o princípio de segurança no emprego, previsto nos arts. 53.º e 58.º da Constituição da República Portuguesa, sendo que, José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.ª Edição, Coimbra, 2007, cit., pág. 711, “o trabalho a termo é, por natureza precário; o que é o contrário de segurança..”. Deste modo, os limites de duração máxima até três anos do contrato de trabalho a termo certo, são mais razoáveis.

¹³⁸ José Castro Santos e Maria Teresa Rapoula, *Da Cessação do Contrato de Trabalho e Contratos a termo do Trabalho Temporário: Atuais Regimes Jurídicos Anotados e Explicados*, Rei dos Livros, Lisboa, 1990, cit., pág. 186, em comparação com o regime do CT de 2003.

diminuição do risco empresarial, ou seja, se os limites de duração de dois anos, previstos na al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT, devem coincidir com o período de lançamento de nova atividade de duração incerta ou início de laboração da empresa (al. a) do n.º 4 do art. 140.º do CT) Quais de facto podem ser superiores aos dois anos? Ou, este limite é referente só à duração máxima do contrato de trabalho a termo certo?

Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal da Justiça¹³⁹, pronunciou-se que o limite de duração de dois anos “refere-se à duração máxima do contrato de trabalho a termo certo e não ao limite temporal do motivo justificativo”, assim sendo, “não vale, também, como limite legal do período de lançamento da nova atividade ou de início de laboração do novo estabelecimento”. Além disso, estabelecendo os limites de duração, o legislador “fê-lo de modo expreso e inequívoco, concretamente, ao estipular a duração do contrato a termo certo, incluindo renovações”.

Em sentido contrário, João Leal Amado¹⁴⁰, refere que “permitir que, nos seus dois primeiros anos de vida, o estabelecimento possa ser suporte de empregos temporários e precários”, sendo que após o “período de garantia.., o legislador considera suficientemente fundadas as perspectivas de subsistência ou de sucesso do empreendimento em causa, pelo que “retira o tapete” aos contratos a prazo nesse estabelecimento”, portanto, o limite de duração de dois anos, deve ser contado “desde a data do início de laboração do estabelecimento e não depois da contratação do trabalhador”.

De qualquer forma, a duração do contrato de trabalho a termo certo, prevista na al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT, não poderá ultrapassar o limite máximo de dois anos, sendo que “é seguro que o empregador não poderá manter o contrato como contrato a termo para além desses dois anos, mesmo que o estabelecimento ainda não tenha consolidado a sua posição no mercado ao cabo desses dois anos”¹⁴¹.

¹³⁹ Ac. do STJ, de 28 de maio de 2008, Processo n.º 08S717, cit., disponível em www.dgsi.pt. No mesmo sentido, António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 16.ª edição, Almedina, 2012, pág. 269.

¹⁴⁰ João Leal Amado, *Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?*, QL, Ano XV, n.º 31 janeiro-junho, 2008, págs. 115-127, cit., pág. 123. Além disso, acrescenta o autor, que não podem “admitir a celebração de um contrato com duração de seis meses, com fundamento nesta norma, caso o mesmo seja celebrado apenas um ou dois meses antes de complementados os dois anos sobre início da laboração do estabelecimento”, cit., pág. 124. Segundo Jorge Leite, *Contrato a termo por lançamento de nova atividade*, QL, Ano II, n.º 5, 1995, cit., pág. 84, “deve considerar-se lançada a atividade a partir do momento em que se iniciam as operações diretamente dirigidas à produção do bem ou serviço, ou seja, a partir do momento em que começa a execução daquelas atividades que são suporte dos empregos precários”. No mesmo sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho*, Parte II, 2012, cit., pág. 245, considerou que “o período inicial de laboração da empresa ou do estabelecimento, bem como o do lançamento da nova atividade não apenas para efeitos da celebração do contrato a termo como para efeitos da sua duração, cujo máximo é fixado em dois anos” (art. 148.º, n.º 1, al. b)).

¹⁴¹ *Idem.*, *ibid.* Além disso, acrescenta que, inversamente e “uma vez que esse limite de dois anos, correspondente ao período legal de início de laboração, seja respeitado, nada impede que um trabalhador seja

Pela doutrina de Jorge Leite¹⁴², a duração do contrato a termo certo por lançamento de nova atividade “deve respeitar três parâmetros”, ou seja, em primeiro, “não pode ser inferior a seis meses”, ao contrário do previsto no n.º 2 do art. 148.º do CT, no segundo, não poderá ultrapassar o limite de dois anos, ao abrigo do disposto na al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT, e, no terceiro, “não pode prolongar-se para além do termo do chamado período de lançamento”, devido que a duração do contrato de trabalho a termo certo, prevista na al. b) do n.º 1 do art. 148.º, não pode ter a duração superior de dois anos, mas “não diz expressamente que não pode ultrapassar o designado período de lançamento”¹⁴³.

Assim, durante um determinado prazo de dois anos que corresponde a um período do risco empresarial, o empregador poderá experimentar uma nova atividade, sem saber o resultado final, através da contratação a termo certo, ao abrigo do disposto no al. b) do n.º 1 do art. 148.º, ou seja, contratar o trabalhador por um período de um ano, posteriormente, ocorridos seis meses após o início de lançamento da nova atividade, a empresa já torna-se economicamente estável, sendo assim, desaparece o motivo justificativo da contratação, devido que foi contratado no início da atividade.

Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto¹⁴⁴, pronunciou-se que “o início de laboração de um estabelecimento como motivo justificativo da celebração de um contrato a termo não se esgota com o início da atividade, tal fundamento mantém-se por um período mínimo durante o qual a empresa deve ser considerada em fase de início de laboração”.

Outra questão, consiste em saber, se poderá a duração do contrato ultrapassar o limite fixado (al. b) do n.º 1 do art. 148.º). Assim, caso o trabalhador contratado pela empresa por um único período de dois anos, através da celebração de o contrato de trabalho a termo certo, pelo motivo de lançamento de nova atividade ou início de laboração de uma empresa (al. b) do n.º 1 do art. 148.º), e, após o tempo decorrido, o presente estabelecimento ainda não se encontra considerado economicamente estável. Neste sentido, resta saber se o contrato ainda pode ser renovado por um ano, e se poderá ser aplicado o regime de duração máxima, previsto no n.º 1 do art. 148.º do CT, ou o contrato caduca no final do seu prazo,

contratado pelo prazo de um ano, sendo o respetivo contrato renovado por mais seis meses ainda que eventualmente, a posição de estabelecimento no respetivo mercado já se tenha de algum modo consolidado, ao cabo do primeiro ano”.

¹⁴² Jorge Leite, *idem.*, cit., pág. 84.

¹⁴³ *Idem.*, *ibid.*, mas “como tudo indica, este é um limite que resulta da própria razão de ter reconhecimento legal desta modalidade do contrato”.

¹⁴⁴ Ac. da RLP, de 8 de abril de 2013, Processo n.º 1277/10.9TTGMR.P1, cit., disponível em www.dgsi.pt. Também, Abílio Neto, *Novo Código do Trabalho.*, 2013, pág. 309.

que não pode ultrapassar um limite máximo de dois anos (al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT) ou converte-se em contrato sem termo (al. b) do n.º 2 do art. 147.º do CT).

Sobre este ponto, o Acórdão da Relação de Lisboa¹⁴⁵ considerou, que para os contratos de trabalho a termo certo “celebrados com a justificação do início de laboração da empresa ou do estabelecimento” não podem ser aplicados os limites de duração máxima de três anos, previstos para os contratos de trabalho a termo certo na generalidade dos casos (al. c) do n.º 1 art. 148.º do CT), por uma razão de que estes contratos estão sujeitos aos limites máximos de duração de dois anos. Deste modo, fixando um prazo de duração do contrato de trabalho a termo certo de dois anos (al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT), o legislador entendeu como “o suficiente para fomentar a iniciativa empresarial e aferir da viabilidade económica de uma atividade, prescrevendo um regime especial e mais restritivo”.

Entende Maria Irene Gomes¹⁴⁶, “esta espécie de presunção de incerteza da viabilidade económica do projeto empresarial é limitada por lei ao período de dois anos”, incluindo o período do início da atividade ou estabelecimento e “o risco da exploração empresarial”, ou seja, empresas ou atividades novas que “geram...incertezas quanto à sua viabilidade económica, incertezas que têm proteção legal durante todo o período de dois anos, contados a partir do momento em que esse risco se torna existente”, sendo “a partir do momento em que se inicia a nova atividade, empresa ou estabelecimento” até “a data de abertura do estabelecimento ao público”¹⁴⁷.

Neste sentido, o Acórdão da Relação de Évora verificou¹⁴⁸, que “laboração de um novo estabelecimento,..significa que há uma incerteza, um risco quanto ao sucesso dessa atividade” e do novo projeto. Deste modo, o constante na segunda parte da mesma cláusula é uma afirmação de que “não está garantido o aumento de clientes ou até a aceitação de novos métodos de acompanhamento de gestão física, nada mais representam do que o reafirmar dessa incerteza, a concretização desse risco”, por este motivo, a duração do contrato não pode ser superior a dois anos.

¹⁴⁵ À luz do n.º 2 e n.º 3 do art. 139.º do Código do Trabalho de 2003, Ac. do TRL, de 12 de outubro de 2011, Processo n.º 661/10.2TTFUN.L1, disponível em www.dgsi.pt. Além disso, não pode ser efetuada a renovação do contrato, pelo fato de este já ter ultrapassado os dois anos, o limite de duração máxima para o contrato de trabalho a termo certo, previsto no al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT, incluindo as renovações.

¹⁴⁶ Maria Irene Gomes, *Jurisprudência e requisitos materiais do contrato de trabalho a termo certo- alguns comentários*, Centro de Estudos Judiciários, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 79-80-81, Janeiro-Dezembro, Coimbra Editora, 2008, págs. 157-159, cit., pág. 168. Sobre este ponto, também, Ac. do STJ, de 9 de setembro de 2009, Processo n.º 09S0225, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁴⁷ *Idem.*, cit., pág. 165.

¹⁴⁸ Ac. do TRE, de 6 de março de 2012, Processo n.º 133/11.8TTEVR.E1, disponível em www.dgsi.pt.

Mais uma questão que importa colocar, é um problema que pode suscitar no caso de renovação do contrato, celebrado ao abrigo do disposto na al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT, e que pertence a empresa que no início da nova atividade ou de laboração de empresa deve ter menos de 750¹⁴⁹ trabalhadores, ou seja, só poderá ser renovado o contrato de trabalho nos casos previstos no art. 149.º do CT, e corresponde aos referidos requisitos¹⁵⁰. Caso contrário, se o número de trabalhadores na empresa no início de novas atividades ou laboração de empresa, que celebrou os contratos a termo certo com duração prevista para um ano, é menos de 750, e, após um ano de vigência do contrato este número de trabalhadores na empresa aumenta para 800, a renovação do contrato será impossível¹⁵¹. Neste caso, a duração do contrato está em perigo, devido ao fato de o contrato a termo certo caducará ou converte-se em contrato sem termo, ao abrigo do disposto na al. a) do n.º 4 do art. 140.º, no n.º 3 do art. 149.º, e na al. a) do n.º 2 do art. 147.º do CT.

Segundo João Leal Amado¹⁵², nas empresas “cujo quadro de trabalhadores se aproxime dos 750”, o empregador que pretende contratar a termo certo, ao abrigo do disposto na al. a) do n.º 4 do art. 140.º do CT, “bem andará se os contratar, desde logo, pelo período de dois anos”, que é o limite máximo de duração, prevista na al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT.

Defende João Leal Amado¹⁵³, que pode nestes casos, existir um problema que poderá suscitar no caso de renovação de todos os contratos, celebrados ao abrigo do disposto na al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT, por “impossibilidade lógica”. Assim sendo, caso os

¹⁴⁹ Ao abrigo do disposto no art. 100.º do CT, “considera-se microempresa com menos de 10 trabalhadores (al. a) do art. 100.º), pequena de 10 até 50 trabalhadores (al. b) do art. 100.º), média de 50 até 250 (al. c) do art. 100.º), e grande com mais de 250 trabalhadores (al. d) do art. 100.º). Assim, em nosso entendimento o legislador está a incentivar o desenvolvimento de empresas com menos de 750 trabalhadores, porém, se a empresa no período de lançamento de novas atividades e aumento de produtividade necessitará mais de 2 trabalhadores, já não pode recorrer a esta contratação (al. a) do n.º 4 do art. 140 do CT). Segundo Jorge Manuel Pereira Marques, *O Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 93, “é indesmentível que um número menor de trabalhadores não é sinónimo de maior fragilidade: existem empresas de alta tecnologia com grande volume de negócios e poucos trabalhadores, enquanto noutros setores há utilização intensiva de mão-de-obra, mas pouca rentabilidade”.

¹⁵⁰ Caso não afastem a renovação do contrato por acordo entre as partes (n.º 1 do art. 149.º do CT), ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 149 do CT, o contrato poderá ser renovado no fim do seu prazo, por igual período, caso outro não seja acordado entre as partes. Além disso, “a renovação do contrato a termo certo está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a da sua celebração” (n.º 3 do art. 149.º do CT). Sobre este ponto, Ac. do TRC, de 4 de abril de 2016, Processo n.º 2/15.2TBFIC.C1, disponível em www.dgsi.pt, cujo sumário consta: “a omissão do número de trabalhadores da empresa na cláusula justificativa da aposição do termo, quando celebra o contrato ao abrigo da al. a) do n.º 4 do art. 140.º do CT, leva a que o contrato de trabalho se considere sem termo, de harmonia com disposto no art.147.º, n.º 1, al. c), do referido código, pelo que a comunicação da não renovação do contrato apresentada pela empregadora consubstancia um despedimento ilícito”.

¹⁵¹ Neste sentido, João Leal Amado, *Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 118, n.r. 150.

¹⁵² *Idem.*, *ibid.*

¹⁵³ *Idem.*, *Renovação de contrato a termo...*, cit., pág.126-127, à luz do CT de 2003 e do Ac. do STJ, de 28 de maio de 2008, Processo n.º 08S717, disponível em www.dgsi.pt.

trabalhadores contratados por um ano ou seis meses inicialmente a termo, por motivo de “início de laboração do estabelecimento”, é claro que, após aquele período, seja um ano ou seis meses, a empresa “já terá iniciado a sua laboração”, sendo que “uma vez iniciada a laboração, o estabelecimento deixa de estar em início de laboração”, por isso, o motivo legítimo da contratação “esgotar-se-ia no próprio momento da contratação”, e deste modo a “suposta renovação dele já teria desaparecido”. Defende ainda o autor que, nesta hipótese “venha redundar o involuntário “armadilhar do terreno” aos empregadores que pretendam, “de boa fé mas algo ingenuamente, renovar o contrato em causa”.

Na verdade, essa teoria é difícil de implementar, devido ao fato de nesta hipótese, os contratos, celebrados ao abrigo do disposto na al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT, no caso de renovação, convertem-se facilmente em contratos sem termo. Assim, não nos parece que o legislador queria estabelecer o limite de duração máxima de dois anos, para os contratos de trabalho a termo certo em modo restritivo, para este efeito.

Assim, o período de dois anos de duração máxima do contrato a termo certo (al. b) do n.º 1 do art. 148.º), respeita o limite de duração máxima, incluindo as renovações (n.º 1 do art. 148.º). Para este efeito, só é necessário verificar “qual o momento de início de laboração para estabelecer o começo da contagem do período de dois anos”, mas “infelizmente, a facilidade é apenas aparente”¹⁵⁴.

A intenção de incentivar a economia e diminuir os riscos empresariais, criando novos postos de trabalho, no início de desenvolvimento das novas atividades de duração incerta, bem como início de laboração de estabelecimento, e deste modo combater o desemprego. Os empregadores podem contratar a termo os desempregados de longa duração¹⁵⁵, desde que a duração do contrato não pode ultrapasse o limite máximo de duração de dois anos

¹⁵⁴ Segundo Jorge Manuel Pereira Marques, *O Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo...*, cit., pág. 79. A demais, idem., cit., págs. 81-82, o autor acrescenta que no momento do início de laboração de empresa “a inexistência formal”, na verdade, “só existe relativamente ao primeiro contrato, no que concerne aos restantes, terão aquele como ponto de referência”, sendo que “não pode trabalhador B celebrar contrato com duração igual ou superior a seis meses se no mesmo momento o trabalhador A, invocando igual motivo”. Não faz nenhum sentido que, “os contratos A, B, C ou D realizados em datas distintas, mas com o mesmo fundamento, se considerasse cada um deles diferente data de início de laboração relativamente aos restantes”.

¹⁵⁵ Considera-se o desempregado de longa duração, o trabalhador que está desempregado e inscrito no centro de emprego há mais de 12 meses. Sobre esta questão, o Ac. do STJ, de 24 de outubro de 2006, Processo n.º 06S1961, disponível em www.dgsi.pt. O conceito de desempregado de longa duração é muito debatido pela doutrina e foi contido nos seguintes diplomas, no n.º 1 do art. 4.º do Decreto-Lei n.º 64-C/89, mantido posteriormente, no art. 4.º, n.º 1 do DL n.º 89/95, no art. 3.º, n.º 1 do DL n.º 34/96, no art. 6.º, n.º 4 da Portaria n.º 196-A/2001. A Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro, publicada no Diário da República n.º 13/2017, Série I, que criou à medida de Contrato Emprego (art. 1.º), com objetivo de prevenir e combater desemprego (al. a) do art. 2.º). Nestes termos, é permitida a celebração de contratos a termo com os desempregados inscritos no centro de emprego no período igual ou mais de seis meses, previsto no al. a) do n.º 2 do art. 6.º do mesmo diploma legal. A duração do contrato celebrado com o desempregado de muito longa duração, nestes termos, deve ser no mínimo de 12 meses.

(al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT), incluindo as renovações (n.º 1 do art. 148.º), não excedendo a duração prevista.

Neste caso, podem suscitar algumas dificuldades, ou seja, uma colisão no momento da renovação do contrato ou aposição do mesmo, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 148.º, n.º 3 do art. 149.º, al. a) do n.º 2 do art. 147.º, ambos do CT. Sobre essa questão, pronunciou-se Acórdão da Relação do Porto¹⁵⁶, sendo que, é permitida a renovação do contrato de trabalho a termo certo (n.º 1 do art. 148.º do CT), em situação de desemprego de longa duração, (al. b) do n.º 4 do art. 140.º do CT), desde que, não sejam ultrapassados os limites máximos da duração, nem o número de renovações (al. b) do n.º 1 do art. 148.º), porém, existe uma discordância, relativamente à possibilidade de admissão dessa renovação e “o entendimento de que a própria existência do contrato que se pretende renovar impediria essa renovação”, pelo que foi prestado as funções de carteiro ao mesmo empregador CTT-Correios de Portugal, antecipadamente dessa renovação. Deste modo, o trabalhador contratado já não pode ser considerado como desempregado de longa duração.

Assim, para a renovação do contrato, é necessária a existência de um contrato de trabalho celebrado anteriormente, pelo que, de facto, tendo emprego nos últimos 12 meses antecipadamente da renovação, o trabalhador já não pode ser qualificado como o desempregado de longa duração, que é contraditório a legislação sobre política de emprego. Assim, “seria um absurdo jurídico permitir a renovação de um contrato cuja celebração não é admissível”¹⁵⁷.

Sobre este preceito, Acórdão do Supremo Tribunal da Justiça¹⁵⁸ apontou, que é impossível o legislador ignorar que na al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT, “estarão incluídas as pessoas em situação de desemprego de longa duração, a significar que previu e admitiu, nessa situação e sem restrições (sem prejuízo,..do número e tempo máximo de renovações), a renovação dos contratos a termo certo que hajam sido celebrados”, quando o último não

¹⁵⁶ Ac. do TRP, de 3 de outubro de 2011, Processo n.º 1683/10.9TTPNF.P1, cit., disponível em www.dgsi.pt. A renovação do contrato a termo certo pelo prazo inferior ao inicial, esta sujeita aos requisitos de forma, previstos para sua celebração (n.º 3 do art. 149.º).

¹⁵⁷ Idem., cit., No sentido idêntico, Ac. do TRC, de 9 de fevereiro de 2017, Processo n.º 995/15.0T8LMG.C1, disponível em www.dgsi.pt, “a admissibilidade do contrato a termo, tal como resulta no art. 140.º do CT/2009, é restringida a determinadas situações em exceção, que visem fazer face a causas acidentais, temporais ou ainda para fomento do emprego”, assim sendo, pode ser permitida a renovação extraordinária do contrato a termo certo, estabelecida pela a Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro, porque o contrato foi inicialmente celebrado por um prazo de seis meses com um trabalhador desempregado de longa duração, que deve ser no mínimo de 12 meses, supra referido.

¹⁵⁸ Ac. do STJ, de 12 de abril de 2012, Processo n.º 1683/10.9TTPNF.P1.S1, confirmou a decisão do Ac. do TRP, de 3 de outubro de 2011, supra referido, ambos disponíveis em www.dgsi.pt. Também, Abílio Neto, Novo Código do Trabalho., pág. 347.

excedeu o número máximo de renovações, nem o limite de duração máxima do contrato (al. b) do n.º 1 do art. 148.º do CT). Nestes termos, o contrato cessou por caducidade, por vontade do empregador em não renovar o contrato (n.º 1 do art. 344.º do CT).

Quanto à duração do contrato, de trabalhador à procura do primeiro emprego¹⁵⁹, o limite máximo de duração não pode ultrapassar os 18 meses, previsto na al. a) do n.º 1 do art. 148.º do CT, e ser renovado até três vezes, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 148.º do CT, desde que, não exceda o limite de duração de 18 meses.

Assim, o contrato celebrado inicialmente por um prazo de seis meses, pode ser objeto de mais duas renovações, se o primeiro contrato for celebrado pelo período de 9 meses, só pode ser objeto de uma renovação, se não for acordado anteriormente entre as partes que o contrato não será renovado (n.º 1 do art. 149.º do CT). Na ausência de acordo escrito no qual não pretendam renová-lo, o contrato renova-se no final do seu prazo, por igual período, caso outro não esteja acordado¹⁶⁰ (n.º 2 do art. 149.º do mesmo diploma legal).

De qualquer maneira a duração total dos contratos não pode ultrapassar o limite máximo de duração de 18 meses. No caso de violação do previsto na al. a) do n.º 1 do art. 148.º, e ultrapassar o número de renovações (n.º 1 do art. 148.º), o contrato converte-se em contrato sem termo, previsto na al. b) do n.º 2 do art. 147.º do CT.

Sobre esta questão pronunciou-se o Acórdão da Relação do Porto¹⁶¹, no sentido de que, o contrato de trabalho a termo certo, celebrado com uma trabalhadora à procura do primeiro emprego converteu-se em contrato sem termo, tendo sido excedido o seu prazo de duração (al. b) do n.º 2 do art. 147.º do CT), “na data em que a segunda renovação do contrato iria produzir efeitos”. Tendo em conta que o contrato foi celebrado na vigência do CT de 2003, no entanto, as renovações do contrato ocorreram já, no domínio do CT de 2009, não podia o contrato de trabalho de uma trabalhadora à procura do primeiro emprego

¹⁵⁹ O conceito de o trabalhador à procura do primeiro emprego é muito debatido pela doutrina. Segundo Júlio Gomes, *O Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 59, o conceito tem três considerações, ou seja, o trabalhador à procura do primeiro emprego “os jovens, com idade entre os 16 e os 30 anos, que nunca tenham tido, anteriormente, um contrato de trabalho por tempo indeterminado, e que se estejam inscritos nos centros de emprego”, pelo segundo “quem não tenha tido um qualquer contrato anterior, quer se tratasse de um contrato de trabalho a termo ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado”, ou trabalhador que “não tiver tido um contrato de trabalho por tempo indeterminado”. Sobre essa questão, Ac. do TRL, de 4 de dezembro de 2006, processo n.º 4239/2006-4, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁶⁰ “A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos da sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular o período diferente” (n.º 3 do art. 149.º do CT). Além disso, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 344.º do CT, o contrato a termo certo caduca no final do prazo inicialmente estabelecido, ou da sua renovação, desde que as partes, mediante declaração, comunicam a sua vontade de não o renovar, com aviso prévio de 15 ou 8 dias respetivamente antes de o termo expirar.

¹⁶¹ Ac. do TRP, de 18 de junho de 2014, Processo n.º 63/11.3.TTCLD.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

ter uma duração de 3 anos¹⁶², porque “as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, contrárias a normas imperativas do Código de Trabalho”¹⁶³, não permitem que, a duração do contrato possa ultrapassar uma duração de 18 meses.

Contrariamente, o Acórdão da Relação do Porto¹⁶⁴ considerou, que a duração do contrato de trabalho a termo certo, incluindo as renovações, de um trabalhador à procura do primeiro emprego, no domínio da vigência CT de 2003, podia exceder o prazo de 18 meses, ao abrigo do disposto no IRC e o art. 128.º do CT de 2003¹⁶⁵, neste sentido, a renovação do contrato por um período de 12 meses, não podia “produzir efeitos depois da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, até porque, o decurso de 18 meses se verificou antes da sua entrada em vigor”.

Em qualquer caso, independentemente da duração inicial do contrato, quando sejam excedidos os limites de duração ou número de renovações, estabelecidos pelo legislador para o trabalhador à procura do primeiro emprego, a consequência é a que determina a conversão do contrato a termo em contrato sem termo, sendo que, considera-se como único contrato aquele que foi objeto de renovações¹⁶⁶.

Outra questão, no que respeita à duração dos contratos a termo certo, previstos nas als. a) e b) do n.º 1 do art. 148.º do CT, são os limites de duração que podem não coincidir com o motivo justificativo, sendo que, podem ser celebrados para necessidades

¹⁶² Ao abrigo do disposto no n.º 4 da cláusula 47.^a do ACT, “a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos no n.º 2” e n.º 3 (al. b) contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração), da referida cláusula, “é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes”.

¹⁶³ Ac. do TRP, cit., Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro “as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, contrárias a normas imperativas do Código de Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade”, o que o presente artigo “visa acautelar prende-se com contagem de prazos iniciados ao abrigo da lei antiga que a lei nova veio acautelar”.

¹⁶⁴ Ac. do TRP, de 11 de abril de 2011, processo n.º 410/09.8TTVNF.P1, cit., disponível em www.dgsi.pt. Acrescenta-se ainda que, ao abrigo do disposto na al. d) do n.º 5 do art. 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o regime de duração do contrato de trabalho a termo certo, consagrado no art. 148.º do CT, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, em 17 de fevereiro de 2009.

¹⁶⁵ Não concordamos, com essa intenção do referido acórdão, pelo fato, de ser o próprio art. 128.º do CT de 2003, a consagrar que, os contratos de trabalho a termo resolutivo “podem ser afastados ou modificados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, excepto, no que respeita ao disposto na al. b) do n.º 3 do art. 129.º do CT de 2003”, ou seja, aos contratos de “trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego”.

¹⁶⁶ Ac. do TRC, de 25 de janeiro de 2006, embora, no domínio do CT de 2003, Processo n.º 3400/05, disponível em www.dgsi.pt, cujo sumário refere “No caso de contrato a prazo sujeito a renovação (considera-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação), esta não poderá efetuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, convertendo-se o contrato em contrato sem termo, se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o art. 44.º da LCCT”.

permanentes da empresa¹⁶⁷, com os motivos que “são alheios à atividade que o trabalhador vai exercer”, porque “se não existissem estes limites, o contrato poderia durar a termo indefinidamente”¹⁶⁸.

A Relação do Porto¹⁶⁹, entende que, relacionado com a duração e renovação do contrato a termo certo, celebrado inicialmente com uma duração de seis meses, com um trabalhador à procura do primeiro emprego, e no caso de no final do seu prazo, e renovado pela primeira vez, por um período igual ao inicial de seis meses, após um ano da vigência desse contrato, e se o empregador informou o trabalhador que o contrato não se renova e cessa por caducidade, não se pode renovar segunda vez, após um ano, porque a duração do contrato do trabalhador, já não pode ser considerada, como à procura do primeiro emprego. Também já não se encontra inscrito no centro de emprego nos últimos 12 meses, e, nestes termos o contrato pode converte-se em contrato sem termo.

Assim, em nosso entendimento, afigura-se alguma incongruência com o previsto no n.º 1 do art. 148.º do CT, que permite até três renovações e a duração do contrato não pode exceder os 18 meses (al. a) do n.º 1 do art. 148.º do CT), além disso, considera-se como único contrato que foi objeto de renovação (n.º 4 do art. 149.º do CT). Neste sentido, se não fosse assim, o próprio legislador podia impedir a renovação do contrato celebrado nesta modalidade, como impedia a celebração de contratos com o trabalhador à procura do primeiro emprego por um período inferior a seis meses (n.º 2 do art. 148.º do CT), e nestes termos, o contrato já devia ser considerado sem termo no início da sua celebração.

Sobre esta questão, o referido Acórdão da Relação do Porto, “apelando aos princípios da unidade e harmonia do sistema jurídico que sempre devem nortear o intérprete”, considerou, que “deve prevalecer o entendimento nos termos do qual é possível a renovação” de contrato de trabalho a termo certo celebrado com o trabalhador à procura do primeiro emprego, “desde que se mostrem acautelados os limites de renovações e de duração máxima”, ao abrigo do disposto na al. a) do n.º 1 do art. 148.º do CT.

Quanto à duração dos contratos a termo certo, previstos na al. c) do n.º 1 do art. 148.º do CT, o limite máximo de duração não pode ultrapassar os três anos, bem como o número de renovações que o legislador permitiu até três (n.º 1 do art. 148.º do CT).

¹⁶⁷ Neste sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito...*, 5.ª ed., pág. 285.

¹⁶⁸ Alice Pereira de Campos, *contrato de Trabalho...*, cit., pág. 109.

¹⁶⁹ Ac. do TRP, de 11 de julho de 2012, Processo n.º 1463/11.4TTPNF.P1, disponível em www.dgsi.pt, sobre esta questão também, Ac do TRP, de 22 de outubro de 2012, Processo n.º 173/11.7TTGMR.P1, disponível em www.dgsi.pt.

Essa duração reporta-se aos contratos, celebrados ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 140.º do CT, para satisfazer necessidades objetivamente temporárias e não duradouras. Assim, a duração do contrato deve corresponder ao período estritamente necessário para satisfação dessas necessidades, ou seja, que em conjugação com o n.º 3 do art. 141.º do CT, deve corresponder a “relação entre a justificação invocada e o termo estipulado”. Mas em qualquer caso, não pode ser superior a três anos (al. c) do n.º 1 do art. 148.º do CT), incluindo renovações (n.º 1 do art. 148.º do CT), no caso de violação, do disposto no supra referido artigo, o contrato converte-se em contrato sem termo (al. b) do n.º 2 do art. 147.º do CT).

A duração do contrato de trabalho a termo certo depende de certas limitações, uma das quais é a relação entre a aposição de um termo e a justificação invocada que corresponde à duração dessa contratação.

Segundo Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito¹⁷⁰, o disposto no n.º 1 do art. 140.º do CT, tem uma expressão de “extensão da temporaneidade idónea para justificar a celebração do contrato a termo e há de ser dada pela duração da necessidade para cuja satisfação se celebrou o contrato a termo” que veio “estabelecer relação necessária entre duração do contrato e do motivo que o justifica”¹⁷¹, sendo o n.º 3 do art. 141.º do CT “vem fechar o círculo deste esquema de proteção, o qual impede que a duração do contrato exceda a duração do respetivo motivo justificativo” da mesma forma os autores¹⁷² consideram, que a duração do contrato a termo certo não pode ultrapassar a necessidade transitória, ou seja, a duração do motivo justificativo e o “prazo contratual deve ser interpretado no contexto fatural existente à data da celebração do contrato” pelo que deve ser “a existência de uma expectativa fundada, objetivamente justificada, quando à duração do motivo”.

Para este efeito o legislador exigiu uma certeza relativamente à duração do contrato e aposição do termo que estabelece “com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado”¹⁷³, significa que, a duração do contrato deve corresponder à necessidade

¹⁷⁰ Anotação Luís Miguel Monteiro/Pedro Madeira de Brito, Código do Trabalho Anotado, 9ª ed., págs. 358-388, cit., pág. 361.

¹⁷¹ Esta regra, também, é válida no caso de renovação do contrato de trabalho a termo certo (n.º 3 do art. 149.º do CT).

¹⁷² Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, RDES, Ano XLIII, n.º 1, 2002, pág. 124-125, cit., pág. 125.

¹⁷³ Neste sentido, o Ac. do TRP de 24 de setembro de 2012, processo n.º 852/11.9TTGMR.P1, disponível em www.dgsi.pt, cujo sumário consta que “não se poderá considerar (nos termos do art. 129.º, n.º 1, do CT/2003), como temporária a alegada necessidade da empresa fundamentada, aquando da celebração de contrato de trabalho a termo certo (por um ano), na celebração de um contrato de prestação de serviço com empresa terceira com duração de 5 anos”. Também, Abílio Neto, Novo Código do Trabalho e Legislação

transitória a satisfazer e não pode ultrapassar a duração desta necessidade.

Porém, as partes, por sua própria vontade, podem pôr o termo inferior ao necessário para satisfazer a necessidade temporária invocada (como motivo justificativo da mesma).

Sobre esse ponto, o Acórdão do Supremo Tribunal da Justiça¹⁷⁴, considerou que “a lei se limita a impor que a duração do contrato não exceda a duração da justificação, mas não proíbe que fique aquém desta”, sendo que “é lícito que a duração do contrato de trabalho a termo seja inferior à duração do motivo justificativo”.

Assim, a duração do contrato de trabalho a termo certo deve coincidir com o motivo que o justificou. Por outro lado, esta questão levanta algumas dúvidas, como se pode aferir do duto Acórdão do STJ.

Alice Pereira de Campos¹⁷⁵, defende que, a liberdade das relações contratuais “entre privados só deve ser limitada nas situações em que o legislador optou por restringir a autonomia das mesmas”, quando ambas as partes “saibam que o motivo justificativo se vai prolongar por um período superior ao acordado para a duração do contrato”.

E se ao contrário, quando a necessidade temporária desapareça antes do termo estipulado, qual é a duração do contrato? Essa questão apresentada pelo Acórdão da Relação do Porto¹⁷⁶, que considerou, que, no caso quando deixa de existir o motivo justificativo do contrato de trabalho a termo certo que levou a sua celebração, ou seja, substituição de uma trabalhadora que não podia temporariamente prestar o seu trabalho por motivo de doença, “o empregador não pode fazer cessar logo o contrato de trabalho sob pena de tal configurar uma decisão de despedimento ilícito”, mas sim, deve deixar que o contrato cesse no final do seu prazo por caducidade, respeitando o aviso prévio.

Embora não enquadrável na questão de doença do trabalhador, uma dúvida se levanta quanto ao caso de se tratar de uma situação em que o contrato de trabalho a termo, ainda se

Complementar, Comentados, 4ª edição, Lisboa, Ediforum, Novembro de 2013, pág. 334. Em sentido contrário, o Ac. do STJ de 17 de maio de 2007, Processo n.º 07S537, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁷⁴ Ac. do STJ de 13.01.10, Processo: n.º 362/07.9TTTCBR.C1.S1, disponível em www.dgsi.pt, cujo sumário consta que “Na contratação de trabalhador a termo certo, com exceção das situações de estipulação de prazo inferior a 6 meses, o termo pode ser inferior ao necessário para a satisfação da necessidade temporária invocada como sua justificação”, assim “o empregador possa fazer operar a caducidade do contrato mesmo que a atividade que justifica o termo perdure para além da data da cessação do contrato”.

¹⁷⁵ Alice Pereira de Campos, *Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 105.

¹⁷⁶ Ac.do TRP, de 12 de dezembro de 2011, Processo n.º 819/09.7TTPRT.P1, à luz do CT de 2003, disponível em www.dgsi.pt, cujo sumário consta que “O desaparecimento do motivo que justifica a aposição do termo ao contrato não determina a cessação precoce deste,” ou seja “não é pelo facto de a trabalhadora que a Autora estava a substituir por se encontrar de baixa ter regressado ao seu posto de trabalho, que faz com que o contrato a termo certo celebrado termine logo nessa data”.

encontra em prazo, e a atividade que originou tal contratação já se encontra concluída, que posição terá o empregador que tomar face ao contrato, tendo em conta que, não necessita já do trabalhador uma vez que, não tem trabalho para lhe oferecer? Questionamos se o empregador deverá suportar a retribuição do trabalhador, até à caducidade do contrato, quando, o determinado serviço, teve o seu fim antecipadamente ao *terminus* do contrato?

António Damasceno Correia¹⁷⁷, sugeriu uma solução “um trabalhador contratado a termo certo por um ano para execução de uma obra pública de construção civil”, a qual veio a terminar antecipadamente no seu termo. Neste caso, o empregador deve pagar a retribuição ao trabalhador referente a todo o tempo que ocorre entre a conclusão da obra e até ao final do prazo do contrato, ou transferir para outra obra, para as atividades diferentes da empresa? Segundo autor, a última solução “aparenta ser a que melhor salvaguarda o interesse de ambas partes”¹⁷⁸.

Alice Pereira de Campos¹⁷⁹, considera ser importante “a verificação da validade do termo ao longo do contrato”, ou seja, “se o motivo que justificou a celebração do mesmo se manteve e se previa que este durasse pelo período acordado no momento da celebração do contrato”. Posição com a qual concordamos.

Outro caso, dirigido à duração do contrato a termo certo, celebrado pelos factos de “acréscimo excepcional da empresa” (al. f) do n.º 2 do art. 140.º do CT). Nestes termos, o acréscimo dessa atividade deve ser mesmo temporário e muito menos excecional, tendo em conta que a temporalidade se reporta à duração do contrato, no mesmo sentido, Acórdão da Relação do Porto¹⁸⁰, considerou, que “a referência à duração da necessidade da empresa é feita, apenas, para referir conclusivamente que a duração do contrato é a necessária à satisfação da mesma”, ou seja, uma duração previsível da necessidade temporária foi de cinco meses e uma semana, pelo que o contrato durou este tempo, que foi necessário para a satisfação da mesma, porém o termo estipulado no contrato era de seis meses. Assim, o referido Acórdão se pronunciou, que “a lei veda que a duração do contrato exceda a previsível duração do respetivo motivo justificativo, mas não proíbe que fique aquém

¹⁷⁷ António Damasceno Correia, Anotações ao regime jurídico do contrato a termo..., cit., págs. 93-95, pág. 94.

¹⁷⁸ Idem., ibid. Sobre essa questão, Ac. do TRC, de 17 de dezembro de 2014, Processo n.º 63/13.9TTVIS.C1, disponível em www.dgsi.pt, referiu, que o trabalhador contratado a termo para substituição de outro trabalhador “pode não vir a ocupar diretamente o concreto posto de trabalho do trabalhador ausente”, sendo que “pode antes desempenhar outras funções compreendidas na categoria profissional desse trabalhador ausente”.

¹⁷⁹ Alice Pereira de Campos, O Contrato de Trabalho..., cit., pág. 108.

¹⁸⁰ Ac. do TRP, de 18 de abril de 2016, Processo n.º 2236/15.0T8AVR.P1, disponível em www.dgsi.pt. No mesmo sentido, Ac. do TRP, de 11 de junho de 2012, Processo n.º 154/11.0TTVNF.P1, disponível em www.dgsi.pt.

desta”.

Quanto à matéria de renovação dos contratos a termo certo, e considerando um contrato celebrado inicialmente por um ano e, posteriormente renovado sete vezes ao longo do mesmo tempo por diferentes períodos, excede manifestamente os limites de renovações admitidas, afigura-se que os curtos períodos de prorrogação¹⁸¹ de contrato de trabalho não podem, uma vez que não abrangidos pelos referidos contratos, tirar a continuidade do mesmo (n.º 4 do art. 149.º do CT), ainda que todos tenham sido celebrados para o mesmo posto de trabalho e o mesmo motivo justificativo¹⁸².

Defende Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁸³, que a matéria de renovação de contrato a termo é distinta da matéria de contratos sucessivos e a proibição dos mesmos, posição com a qual concordamos. A contratação referida prejudica a antiguidade do trabalhador e é muito utilizada na prática por parte dos empregadores. Por um lado, a renovação do contrato significa continuidade do contrato inicialmente celebrado, ao contrário da contratação sucessiva que ocorre depois da cessação do contrato. Por isso, foi impedido pelo legislador, novamente contratar o trabalhador, quando o contrato cessa por motivo não lhe imputável¹⁸⁴ e, posteriormente, caso ainda não ultrapasse um período que corresponda a um terço da duração¹⁸⁵ do contrato cessado incluindo renovações, seja contratado para o mesmo posto de trabalho e para o mesmo ou outro empregador¹⁸⁶, nos

¹⁸¹ Neste sentido, António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 14.º ed., cit., pág. 332, referiu que “Entre essas exigências da “renovação por prazo diferente” (preferiríamos falar aí de “prorrogação”, pois, justamente, o contrato inicial não se reproduz infelizmente e, neste sentido, não se “renova”) inclui-se a da indicação do motivo justificativo, como resulta claro do art. 149.º, n.º 3”.

¹⁸² Ac. do TRL, de 27.01.2016, Processo n.º 2653/13.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, cit., aos factos supra referidos o TRL decidiu, que “independentemente da justificação dos respetivos termos que o tribunal (...) aceitou como válida, resulta que o contrato celebrado em 5.05.12 foi renovado uma primeira vez, por prorrogação de 14 dias, foi renovado por mais 3 contratos, o terceiro contrato (celebrado em 23.11.12) foi prorrogado uma vez e o último contrato celebrado em 13.01.13 foi renovado por duas vezes, o que configura que o contrato inicialmente celebrado entre as partes, em 5.05.12 e cessado em 5.04.13, foi renovado 7 vezes ao longo de um ano por diferentes períodos, excedendo, manifestamente, as três renovações permitidas pelo n.º 1 do art.148.º do CT”. Sobre esse ponto, também, podem ver, o Ac. do TRL, de 9 de dezembro de 2008, Processo n.º 5829/2008-4, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁸³ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito..*, 5.ª ed., pág. 301.

¹⁸⁴ Segundo Jorge Manuel Pereira Marques, *O Contrato de Trabalho a Termo..*, cit., pág. 67, “para contornar o período de espera, só há que garantir que a cessação ocorra por iniciativa do trabalhador, o que não será difícil, pois, caso contrário, será o próprio a sofrer a desagradável consequência de ficar sem emprego”.

¹⁸⁵ Sobre este ponto, o Ac. TRP, de 13 de janeiro de 2014, Processo n.º 254/12.0TTGDM.P1, disponível em www.dgsi.pt, cujo sumário consta “Se o A. não questiona a validade ou procedência da motivação do contrato de trabalho a termo celebrado, mas apenas inobservância do intervalo mínimo entre dois contratos sucessivos previstos no art. 143.º, n.º 1, e a referida motivação se enquadra numa exceção legal a este regime, deve ter-se a exceção por verificada, não se impondo ao empregador o dever de observar aquele intervalo mínimo”.

¹⁸⁶ Impedido contratar nem só o mesmo empregador, mas também a “sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns” (n.º 1 do art. 143.º do CT). Sobre celebração de contratos sucessivos nos diferentes postos de trabalho, Ac. do STJ, de 10 de março de 2011, disponível em www.dgsi.pt, que “relevam as concretas tarefas desempenhadas pelo trabalhador a

termos do n.º 1 do art. 143.º do CT. Por outro lado, o legislador admitiu as exceções, através das quais é possível a contratação sucessiva, uma vez que existe um dos casos, previstos no n.º 2 do art. 143.º do CT. Qualquer incumprimento, previsto no presente artigo, determina a conversão de contrato em contrato sem termo, ao abrigo do disposto na al. d) do n.º 1 do art. 147.º do CT. Neste caso, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início de trabalho prestado, ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 147.º do CT, em cumprimento do tempo de contratos sucessivos.

Na grande maioria, os empregadores aproveitam essa contratação, através dos casos excepcionais, admitidos pelo legislador. Porém, não podem ser consideradas as atividades sazonais pelo período de nove meses, repetidas todos os anos, uma vez que a verdadeira sazonalidade é referente as estações do ano, ou seja, um período de três meses, que é apresentado pelo Acórdão da Relação do Porto¹⁸⁷. Por exemplo, na celebração de contratos sucessivos ao longo dos anos com uma trabalhadora na cantina da escola, nas férias escolares ao longo do ano, não podemos falar da sazonalidade, devido que essa ocupação temporal em soma dá nove meses. Neste sentido, seria absurdo, caso “uma empresa que encerre a laboração para observar o período de férias dos seus trabalhadores, também só desenvolve uma atividade sazonal”, uma vez que está em causa não só o princípio da segurança no emprego, estabilidade da trabalhadora, “mas a certeza de persistência do posto de trabalho”, porque “a admissão da sazonalidade enquanto condição que permite a celebração sucessiva de contratos a termo, sem qualquer limite temporal, impede este desiderato constitucional”. Assim sendo, a atividade para a qual foi contratada a trabalhadora, “não é uma atividade sazonal nem se inclui no domínio das demais exceções previstas no art. 143.º do CT”, além disso, não foi observado o período entre contratos previsto no n.º 1 do art. 143.º do mesmo diploma legal, como consequência o contrato converte-se em contrato sem termo, ao abrigo do disposto na al. d) do n.º 1 do art. 147.º do CT, sem prejuízo da antiguidade¹⁸⁸ de trabalhadora.

substituir, o que acentua a “ideia de individualização do posto de trabalho”.

¹⁸⁷ Ac. do TRP, de 10 de março de 2013, Processo n.º JTRP000, disponível em www.dgsi.pt. Sobre este ponto, também podem ver o Ac. do TRP, de 27 de maio de 2013, Processo n.º 1019/11.1TTBCL.P1, Ac. do STJ, de 18 de outubro de 2006, Processo n.º 06S977, Ac. do TRC, de 22 de setembro de 2011, Processo n.º 428/10.8TTVIS.C1, Ac. do STJ, de 28 de novembro de 2012, Processo n.º 229/08.3TTBGC.P1.S1, Ac. do STJ, de 10 de março de 2011, Processo n.º 539/07.7TTVFR.P1.S1, todos os disponíveis em www.dgsi.pt.

¹⁸⁸ Neste caso, conta-se a antiguidade do mesmo trabalhador, desde o início do primeiro contrato, já que depois do contrato cessado sucessivamente contratado através de novo contrato outro trabalhador e o contrato dele se converta em contrato sem termo, neste caso, não pode ser contada a antiguidade do trabalhador anterior para a antiguidade de outro sucessivamente contratado que, em nosso entendimento, é inequívoco, que a antiguidade de um trabalhador não pode passar para o cômputo da antiguidade do outro.

Defende Maria João Machado¹⁸⁹, que estabelecendo os limites de duração para o contrato de trabalho a termo certo não podem os mesmos ser superiores a um período de três anos, bem com o número de renovações, foi intenção do legislador “impedir quaisquer tentativas do empregador de evitar a conversão do contrato pelo decurso do prazo de três anos”, uma vez que, sem esses limites “o empregador seria tentado a contornar a imposição legal da conversão”, através da celebração de contratos sucessivos.

Conforme defende Susana Sousa Machado¹⁹⁰, pretende-se combater o “recurso abusivo de sucessivos contratos a termo”, é uma “tarefa essencial na prevenção de uma eventual futura “catástrofe laboral”, que não deve deixar ao empregador nenhuma margem para evitar as restrições, ligadas nomeadamente a duração e a renovação do contrato a termo.

Para este efeito, não podemos deixar de ter em conta mais uma questão que diz respeito à contagem de duração de contrato a termo, previsto no n.º 5 do art. 148.º do CT. Contudo, a aplicação dessa norma traz grandes dificuldades. Assim, pela primeira vez, parece que disposto no n.º 1 do art. 143.º e no n.º 5 do art. 148.º, ambos do CT, são matérias semelhantes, mas por outro também divergem, uma vez que a norma prevista no n.º 5 do art. 148.º do CT, visa a contagem de duração máxima do contrato de trabalho a termo, bem como de contrato de trabalho temporário e o contrato de prestação de serviços, cujo trabalho foi prestado no mesmo posto de trabalho e com o mesmo empregador, “independentemente do momento em que são celebrados e qualquer que seja, o intervalo temporal que tenha decorrido entre, a cessação do primeiro contrato e a celebração do segundo”¹⁹¹, ou seja, não é previsto no presente artigo nenhum período de espera entre os contratos referidos. Assim, “o cômputo integrado da duração dos diversos contratos”, previstos na al. c) do n.º 1 do art. 148.º do CT, “supõe continuidade temporal que não é compatível com a existência de hiatos ou interrupções entre eles”¹⁹². Por outro lado, “no caso de contratações intervaladas no tempo”, a contagem de duração desses contratos não pode ser efetuada em conjunto, “para aferição do limite de vigência”¹⁹³, previsto na al. c) do n.º 1 do art. 148.º do mesmo diploma legal.

Além disso, o cômputo de duração máxima é referido ao mesmo trabalhador e no mesmo posto de trabalho, impedindo a possibilidade de celebração sucessiva desses

¹⁸⁹ Maria João Machado, *O Contrato de Trabalho*., cit., pág. 272.

¹⁹⁰ Susana Sousa machado, *Contrato de Trabalho*., cit., pág. 228.

¹⁹¹ Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, *Código do Trabalho*., 10.ª ed., cit., pág. 397.

¹⁹² *Idem.*, *ibid.*, cit., pág. 399.

¹⁹³ *Idem.*, *ibid.*

contratos quando os próprios já cumpriram os seus limites de duração máxima de três anos, prevista na al. c) do n.º 1 do art. 148.º do CT. Contudo, a própria norma prevista no n.º 5 do art. 148.º do CT, parece que está a restringir o disposto no n.º 1 do art. 143.º do CT. Assim, caso execução de todos os contratos a termo, trabalho temporário tenham ocorrido no mesmo posto de trabalho, ou “de prestação de serviços para o mesmo objeto”, sejam “computados para atingir a duração máxima legalmente permitida”, deste modo “o decurso de um terço de duração do contrato anterior já não permite, sem mais, a celebração de novo contrato”¹⁹⁴.

Por outro lado, quando está em causa a contratação de outro trabalhador, nesta hipótese, o empregador para celebrar o novo contrato a termo, prestação de serviços ou contrato de trabalho temporário, deve respeitar o período de espera, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 143.º do CT.

Diferentemente, quando está em causa o mesmo trabalhador, o empregador pode contratá-lo sem hiatos temporais, através do n.º 2 do art. 143.º do CT. Contudo, esta solução não parece ser razoável, uma vez que “respeita a precarização objetiva”, ou seja “abusiva ou disfuncional, porque presumidamente associada à satisfação de necessidades permanentes”, para este efeito, “o problema deve colocar-se no mesmo plano-quer esteja em causa a utilização do mesmo ou de diferentes trabalhadores”, devido que está tratada duplamente no n.º 5 do art. 148.º do CT, que “só pode dirigir-se às hipóteses de contratação sucessiva do mesmo trabalhador”, e pelo reforço do art. 143.º do CT, que se “aplica quer às hipóteses de contratação de diferente trabalhador quer do mesmo”¹⁹⁵.

Outra questão, que levanta alguma preocupação, é a contagem de duração dos contratos celebrados sucessivamente em outras modalidades, ou seja, o contrato de trabalho temporário e o contrato de prestação de serviços.

Defende Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁹⁶, que, a norma do n.º 5 do art. 148.º do CT, “será sempre de difícil aplicação na sua extensão ao trabalho temporário prestado no âmbito de contratos com diferentes empregadores do mesmo grupo empresarial”, uma vez que “o posto de trabalho do trabalhador temporário junto do utilizador não pode coincidir com o posto de trabalho que ele ocupa na segunda empresa”. Segundo a autora, ainda mais

¹⁹⁴ Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, Código do Trabalho., 9.ª ed., cit., pág. 381.

¹⁹⁵ Joana Nunes Vicente, O fenómeno da sucessão de contratos (a termo)-breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto, QL, Ano XVI, n.º 33, janeiro/junho, Coimbra Editora, 2009, págs. 7-36, cit., pág. 20, Neste sentido, Ac. do TRP, de 13 de janeiro de 2013, Processo n.º 254/12.0TTGDM.P1, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁹⁶ Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito., Parte II, 5.ª ed., cit., pág. 303.

difícil é aplicar essa norma para o contrato a termo, que foi celebrado posteriormente ao contrato de prestação de serviços, tendo em conta o próprio conceito de “contrato de prestação de serviços” (art. 1154.º do CC), não é considerado como o contrato de trabalho (art. 11.º do CT). Neste caso, só pode ocorrer a alteração da “qualificação do próprio tipo contratual”¹⁹⁷, ou seja, o contrato de prestação de serviços num contrato de trabalho.

Para evitar a utilização fraudulenta dessa contratação, o legislador acrescentou que na contabilização desses contratos, ou seja, o contrato a termo, o contrato de trabalho temporário e o contrato de prestação de serviços, a contagem deve ser feita em conjunto quando celebrados com o trabalhador “e o empregador ou terceiros”. Neste sentido, Luís Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito, o cômputo de duração de contrato a termo, contrato de trabalho temporário, “apenas se faz, quando, destinando-se aqueles à ocupação do mesmo posto de trabalho”, ou “mesmo objeto”¹⁹⁸, no caso do contrato de prestação de serviços, e quando todos celebrados com o mesmo trabalhador.

Contudo, quando o contrato inicialmente celebrado por um prazo de três anos, no final do seu termo caduca ou por qualquer violação dos limites impostos no n.º 1 do art. 148.º do CT, converte-se em contrato sem termo, e a celebração sucessiva já se torna inútil, uma vez que, foram cumpridos todos os limites de duração.

Entende Maria do Rosário Palma Ramalho, que a norma prevista no n.º 5 do art. 148.º do CT, “pretende atacar as situações de fraude à qualificação laboral dos vínculos de trabalho e a circulação dos trabalhadores no seio dos grupos de empresas sob diferentes molduras contratuais”¹⁹⁹.

Esta questão foi muito bem apresentada pelo Acórdão da Relação de Lisboa²⁰⁰.

¹⁹⁷ Sobre este ponto, Joana Nunes Vicente, *Idem.*, cit., pág. 32. Sobre esta questão, Ac. do STJ, de 14 de fevereiro de 2013, Processo n.º 222/11.9TTGMR.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt, “a aceitação da duração dos contratos de prestação de serviços como fundamento da subordinação a termo dos contratos dos trabalhadores envolvidos, colide com a excepcionalidade que caracteriza a figura do contrato a termo e com todo o edifício jurídico que enquadra esta modalidade de contrato de trabalho”.

¹⁹⁸ Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, *idem.*, 10.ª ed., cit., pág. 399.

¹⁹⁹ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito..*, Parte II, 4.ª ed., cit., pág. 257.

²⁰⁰ Ac.do TRL, de 9 de dezembro de 2008, Processo n.º 5829/2008-4, disponível em www.dgsi.pt, neste contexto vale a pena escrever o sumário “...III. No caso concreto, a sucessão de contratos firmados entre A. e, alternadamente cada uma das RR.-pertencentes ao mesmo grupo empresarial-para exercer, afinal, as mesmas funções e satisfazer as mesmas necessidades da 2.ª R., no mesmo posto de trabalho, indicia com clareza a intenção das RR. de contornar a lei, procurando impedir as consequências que o sistema legal retira da ultrapassagem de certos limites temporais na prestação de trabalho temporário ou mediante contrato a termo, assim como ao número de renovações possíveis neste tipo de contrato (art. 9.º, n.º 5 do DL 358/89 de 17/10 e 44.º n.º 2 e 47.º LCCT),..obviar à passagem da A. a trabalhadora por tempo indeterminado. IV. Esta sucessão de contratos de trabalho da mesma trabalhadora com empresas distintas, mas em contexto em grupo, portanto em interesses comuns, para exercer as mesmas funções e satisfazer as mesmas necessidades da empresa que, ora surge como utilizadora, ocupando a trabalhadora o mesmo posto de trabalho, não aconteceu de forma alguma no interesse da trabalhadora, mas apenas do exclusivo interesse das empresas em causa, que sob a

Assim, quando o trabalhador que durante três anos e cinco meses esteve vinculado através de contratos a termo com uma empresa e, o contrato de trabalho temporário celebrado entre o mesmo trabalhador e outra empresa como utilizadora da primeira, sendo que na “dependência hierárquica das mesmas pessoas”, exerceu as mesmas funções e no idêntico horário, “é legítimo concluir que ocupou ininterruptamente, ao longo daquele período temporal, o mesmo posto de trabalho, apesar de vinculado alternadamente ora a uma ora a outra empresa”.

Assim sendo, em nosso entendimento, o cômputo de duração dos diferentes contratos a termo certo, trabalho temporário ou de prestação de serviços, previstos no n.º 5 do art. 148.º do CT, é necessário sempre efetuar com o reforço do art. 143.º do CT.

3.2 Regime de duração do contrato a termo incerto.

Ao abrigo do disposto no n.º 4 do art. 148.º do CT, a duração do contrato do trabalho a termo incerto, não pode ultrapassar seis anos e dura todo o tempo necessário para conclusão de tarefa ou obra, substituição de trabalhador ausente, quando a execução dos mesmos justifica a sua celebração, e caduca quando o motivo deixa de ser válido, ao contrário do contrato de trabalho a termo certo, quando o motivo justificativo pode não coincidir com a duração do próprio contrato.

O contrato de trabalho a termo incerto não se renova, quando sejam ultrapassados os limites de duração, ou decorridos 15 dias, depois da caducidade do contrato, através da comunicação do empregador ou, na falta desta, o trabalhador continua no exercício das suas funções, e o contrato converte-se em contrato sem termo, ao abrigo do disposto na al. c) do n.º 2 do art. 147.º do CT.

Assim, a continuação de trabalhador no serviço do empregador por um contrato de trabalho a termo incerto, celebrado para a substituição de um trabalhador impedido de trabalhar por invalidez, nos decorridos quinze dias depois da reforma do trabalhador substituído, determina a conversão do contrato a termo incerto em contrato sem termo.

Neste sentido, Acórdão do Supremo Tribunal da Justiça²⁰¹ considerou, que “não

aparência do cumprimento da lei, mas não visaram contornar as restrições legais ao recurso do trabalho precário.V. Revela-se esta conduta como evidente fraude à lei, configurando a verdadeiro abuso da personalidade coletiva, com atentado dos direitos da trabalhadora (designadamente o direito constitucional à segurança no emprego), o que justifica o recurso ao instituto da desconsideração da personalidade, com consequente condenação solidária”..”.

²⁰¹ Ac. do STJ, de 12 de setembro de 2012, Processo n.º 327/09.6TTPNF.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

havendo denúncia da entidade empregadora”, ou seja, não tenha sido dado o conhecimento prévio sobre ocorrência do facto que o contrato caduca, determina “a aceitação da continuidade do exercício de funções do trabalhador, por parte da entidade empregadora” nos 15 dias posteriores e “fundamenta a conversão”.

Por outro lado, é necessário ter em atenção que durante quinze dias, decorridos após a data que produziu a caducidade de contrato do trabalhador substituído, ainda existe uma relação laboral. Entende Júlio Gomes²⁰², que essa “norma pressupõe o conhecimento ao menos pelo empregador de que a causa justificativa da contratação a termo incerto desapareceu”, ou seja, no caso, se o trabalhador substituído que se encontra em licença por doença, morrer, este fato não pode chegar de imediato ao conhecimento do empregador. Assim, “só se a execução do contrato se prolongar 15 dias após esse conhecimento é que se verificará”, que o contrato converte-se em contrato sem termo, ao abrigo do disposto na al. c) do n.º 2 do art. 147.º do CT.

A problemática deste período de 15 dias, em que o contrato de trabalho a termo incerto, celebrado no caso de substituição de trabalhador ausente, converte-se em contrato sem termo, amplamente revisto pelos tribunais, nomeadamente a incerteza da ausência do trabalhador torna-se definitiva. Sobre este ponto, o Acórdão do Supremo Tribunal²⁰³ considerou, que “a extinção do contrato laboral com o trabalhador substituído constitui o pressuposto essencial para a cessação do vínculo precário com o trabalhador substituto”. Deste modo, “a continuação da prestação do trabalho”, além do termo verificado, “com a dilatação acrescida de 15 dias”, determina a conversão do contrato a termo incerto em contrato sem termo. Contudo, o cômputo de duração do contrato no caso de substituição de um trabalhador, “a data legalmente atendível”, é o “regresso do trabalhador substituído” por motivo de doença, sendo que “facilmente se compreende que essa ausência se possa tornar definitiva”.

Alice Pereira de Campos²⁰⁴, entende que, no contrato de trabalho a termo incerto “apenas é indicado o facto que provocaria a caducidade do contrato”, ou seja, conclusão de um projeto, atividade, obra ou o regresso do trabalhador substituído, “e não o momento em

²⁰² Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, vol. I, 2007, cit., pág. 607. Além disso, *idem.*, *ibid.*, cit., n.r. 1532, Autor acrescenta que outra situação que pode levantar as dúvidas no caso de substituição de trabalhador ausente, por trabalhador contratado a termo incerto “ao qual poderia invocar o abandono do trabalho, por estarem reunidos pressupostos legais”, ou seja, o conhecimento de verificação do termo, também, não pode estar “na disponibilidade do empregador”, pelo “não argumentando que o termo incerto é o regresso do trabalhador substituído e não a cessação do contrato de trabalho deste”.

²⁰³ Ac. do STJ, de 22 de maio de 2007, Processo n.º 07S365, disponível em www.dgsi.pt.

²⁰⁴ Alice Pereira de Campos, *Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 132.

que este ocorrerá”, uma vez que o contrato tem uma duração incerta que poderá ser um ano ou dois, mas não pode ultrapassar seis anos, ao abrigo do disposto no n.º 4 do art. 148.º do CT.

Relativamente ao contrato de trabalho a termo incerto celebrado para conclusão de uma obra, serviço, tarefa ou um projeto: o contrato dura pelo tempo necessário da sua justificação. Neste sentido, quando o motivo justificativo desapareça, ou seja, uma obra ou projeto estejam acabados, o contrato caduca ou, caso contrário “apesar de a obra não estar concluída”, o contrato de trabalho a termo incerto “cessa com a paragem definitiva de execução da obra por parte do empregador”²⁰⁵, uma vez que “se execução de uma mesma obra se prolongasse por vários anos, nada obstava à contratação de trabalhadores a prazo incerto durante esse período”, pelo fato de o contrato a termo incerto “tem em vista obras determinadas e não situações potenciais”²⁰⁶.

Qualquer empregador deseja produzir desenvolvimento positivo na sua empresa e obter lucros, mas sempre podem ocorrer algumas alterações ou mudanças, sendo que, quando as necessidades de mão-de-obra do trabalhador que foi contratado a termo incerto desapareçam, o contrato caduca, “quer por fatos alheios ao empregador, quer por ter sido este a provocar a verificação do termo apostado ao contrato”²⁰⁷. Neste contexto, “seria demasiado oneroso para o empregador ter de adaptar a organização da sua empresa, de modo a garantir que o termo incerto perdure pelo maior período possível”²⁰⁸. Porém, “quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade”, ao abrigo do disposto na al. c) do n.º 2 do art. 147.º do CT, “a conversão só se verifica após o decurso do período de 15 dias a contar”, neste caso, “da conclusão da obra, pelo que apesar de ter cessado a causa da contratação a termo, subsiste uma relação laboral”²⁰⁹. Neste sentido, na posterior quinzena da conclusão da obra, o contrato de trabalho a termo incerto, “ainda não se converte em contrato por tempo indeterminado”, mesmo quando, já não existe o motivo justificativo, “pelo que se tratará de uma relação laboral de facto em que se produzem os efeitos típicos de um contrato de trabalho”²¹⁰.

²⁰⁵ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*., 5.ª ed., cit., pág. 714, n.r. 1.

²⁰⁶ *Idem.*, *ibid.*, cit., n.r. 4, ao contrário “se estiverem em causa várias obras que se complementam”, ou seja, “a auto-estrada Lisboa/Algarve não corresponde a uma obra, mas a uma multiplicidade de obras (vários lanços, sucessivamente adjudicados), que se complementam”, sendo assim, “não parece lícito que um trabalhador seja contratado a termo incerto para a realização” dessa auto-estrada.

²⁰⁷ Alice Pereira de Campos, *idem.*, cit., pág. 133-134.

²⁰⁸ *Idem.*, *ibid.*

²⁰⁹ Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho*., cit., pág. 226, apud., Pedro Romano Martinez, *Direito do trabalho*., 2005, pág. 440.

²¹⁰ *Idem.*, *ibid.*

Maria do Rosário Palma Ramalho²¹¹ defende que, o disposto na al. c) do n.º 2 do art. 147.º do CT, como “relações laborais de fato”, em que “findo esse prazo, o vínculo se consolida como contrato de trabalho por tempo indeterminado”, assim, “o tempo intercorrente correspondeu a um vínculo de trabalho de fato”.

Neste sentido, entendemos que no referido período de 15 dias, as partes devem atribuir a “eficácia extintiva do contrato”, ou seja, produzir os “efeitos da denúncia”. Assim, na falta dessa ou na “não verificação do fato resolutivo”, quando o trabalhador substituído anuncia o seu regresso e não regressa ao seu posto de trabalho na data da caducidade do trabalhador substituído, “o contrato mantém-se até que prevendo a ocorrência do termo, o empregador faça nova comunicação ou seja concluída a atividade”²¹², ou o regresso do trabalhador substituído. Assim sendo, na falta de comunicação por parte do empregador, o contrato converte-se em contrato por tempo indeterminado após decorridos 15 dias, mas “qual é a justificação da perdurabilidade do contrato”²¹³ no período de 15 dias até verificação do termo, “uma vez que foi em função deste que o contrato existiu e só existiu durante o tempo necessário à sua realização”²¹⁴.

Pela doutrina este período é classificado como “à luz do instituto das relações contratuais de fato, por se preverem direitos e deveres laborais não fundados em contrato de trabalho”, porém, apesar disso “à cessação da prestação de trabalho durante a quinzena referida na norma deve aplicar-se o regime do contrato a termo”²¹⁵.

3.3 Contrato de trabalho a termo em funções públicas.

O regime atual de duração de contrato de trabalho a termo em funções públicas regulado pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas n.º 34/2014, de 20 de junho²¹⁶.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 60.º da LTFP, o contrato de trabalho a termo certo “dura pelo período acordado”, sendo que a duração do contrato, nestes termos, não

²¹¹ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito...*, Parte II, 5.ª ed., cit., pág. 255.

²¹² Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, anotação do art. 147.º, Código do trabalho, 10.ª ed., cit., pág. 394.

²¹³ Maria João Machado, *Contrato de trabalho...*, cit., pág. 279, cit., Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, pág. 440.

²¹⁴ *Idem.*, *ibid.*

²¹⁵ Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, *idem.*, *ibid.*

²¹⁶ Publicado no Diário da República, 1.ª Série, n.º 117, de 20 de junho, anteriormente regulado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, referido como o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (LCTFP), alterado pela Lei n.º 3-B/2010, 28 de abril, seguidamente pelo DL n.º 124/2010, de 17 novembro; Lei n.º 64 B/ 2011, de 30 de dezembro, e, posteriormente pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, e, da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto.

pode ultrapassar três anos, incluindo renovações. Além disso, o contrato não pode ser renovado mais de duas vezes²¹⁷, “sem prejuízo do disposto em lei especial”, sendo considerado como único contrato objeto da renovação previsto no n.º 3 do art. 61.º da LTFP.

Neste sentido, Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul²¹⁸ considerou que, quando excedido o prazo máximo de duração do contrato de trabalho a termo certo é de 3 anos, incluindo renovações previstas pela lei, não pode ocorrer mais uma renovação, mesmo que seja expressa. Assim, que o contrato caduca “por esgotamento do prazo máximo legal” permitido para o contrato de trabalho a termo certo, e, “não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado”.

Ao contrário do regime de duração do contrato a termo certo, previsto no Código de Trabalho, o contrato de trabalho a termo certo em funções públicas não pode ser renovado tacitamente no final do seu prazo, só pela renovação expressa (n.º 1 do art. 61.º da LTFP)²¹⁹, ou seja, na falta de declaração por parte do empregador, o contrato caduca, independentemente da sua duração²²⁰.

Ademais, o contrato de trabalho a termo em funções públicas não se converte em contrato por tempo indeterminado (n.º 2 do art. 63.º da LTFP), caducando no final do prazo máximo da sua duração, incluindo renovações ou, caso se esgota o motivo justificativo da sua celebração, trata-se o contrato a termo incerto.

Neste contexto, o Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte²²¹, veio consagrar que, a proibição de conversão de o contrato a termo, celebrado com uma entidade pública, e renovado sucessivamente durante dezasseis anos, em contrato de trabalho sem termo, é constitucionalmente previsto no n.º 2 do art. 47.º da CRP, sendo que o direito à segurança no emprego, disposto no art. 53.º da CRP, “não tem nessa conversão

²¹⁷ Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 7.º da LTFP, os contratos a termo certo, celebrados para “a execução de projetos de investigação e desenvolvimento”, previsto no art. 122.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, podem ser renovados só uma vez, “por período igual ou inferior ao inicialmente acordado”, desde que a duração do contrato não ultrapasse seis anos, incluindo renovações (n.º 1 do art. 7.º da LTFP).

²¹⁸ Ac. do TCAS, de 20 de dezembro de 2012, Processo n.º 09330/12, disponível em www.dgsi.pt.

²¹⁹ Além disso, a renovação do contrato “está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como a forma escrita” (n.º 2 do art. 61.º da LTFP). No caso quando o empregador público comunique por escrito com antecedência de 30 dias até o prazo expirar (n.º 1 do art. 293.º da LTFP), a sua vontade de renovar o contrato, “presume-se o acordo do trabalhador, se, no prazo de 7 dias úteis, este não manifestar por escrito vontade em contrário” (n.º 2 do art. 293.º da LTFP).

²²⁰ Sobre este ponto, Ac. do TCAN, de 6 de novembro de 2015, Processo n.º 00457/12.7BEPRT, disponível em www.dgsi.pt, Ac. do TRL, de 12 de março de 2009, Processo n.º 10400/2008-4, disponível em www.dgsi.pt.

²²¹ Ac. do TCAN, de 21 de abril de 2016, Processo n.º 01678/13.0BEPRT, disponível em www.dgsi.pt, no seguimento Ac. do TJCE, de 4 de junho de 2006, Processo n.º C-212/04, disponível em www.curia.europa.eu.

uma garantia necessária”²²².

A lei do contrato de trabalho em funções públicas prevê a celebração de contratos por um prazo inferior a seis meses, independentemente do motivo invocado, desde que o termo estipulado corresponda à duração prevista (n.º 1 do art. 62.º da LTFP), e podem ser renovados só uma vez, por um período equivalente ao inicialmente celebrado ou pelo período inferior (n.º 2 do art. 62.º do mesmo diploma legal). Também para “necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas” (al. e) do n.º 1 do art. 57 da LTFP), o contrato não pode durar mais do que um ano, incluindo renovações (n.º 3 do art. 60.º da LTFP), uma vez que o limite dessa necessidade tem “natureza da situação subjacente”, ou seja, “não se trata de satisfazer uma necessidade definida temporalmente”, ao contrário, no limite de um ano uma entidade pública deverá resolver ou assegurar “o problema urgente que afetava o seu funcionamento”²²³.

Quanto ao contrato de trabalho a termo incerto, o legislador não estabeleceu os limites mínimos e máximos, sendo que o contrato pode durar todo o tempo que é necessário para substituir o trabalhador ausente ou conclusão de uma tarefa ou serviço, uma vez que, a execução do contrato justifica a sua celebração (n.º 2 do art. 60.º da LTFP), caducando no final do termo previsto (art. 294.º da LTFP).

Qualquer violação dos limites de duração ou renovação do contrato de trabalho a termo em funções públicas, determina a sua nulidade e produz a responsabilidade civil (n.º 1 do art.63.º da LTFP), bem como disciplinar e financeira “dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviço”²²⁴ os quais celebraram ou renovaram os contratos, o que permite “em última *ratio*, uma via de ação correspondente ao direito de acção na esfera jurídica dos trabalhadores susceptíveis de reintegrar a esfera jurídica do interessado, na medida dos danos que entenda terem sido causados, cumprindo-se,(...) a exigência de garantias efetivas e equivalentes de proteção dos trabalhadores, susceptível de poder ser aplicada, para punir devidamente esse abuso e eliminar as consequências da violação do direito comunitário”²²⁵

O princípio de não conversão do contrato, “em caso nenhum” por tempo

²²² Idem., cit., “o tribunal *a quo* errou na aplicação do quadro legal aplicável, descurando o objetivo do legislador de evitar os abusos decorrentes da utilização sucessiva de contratos a termo e considerando que as normas em causa lhe conferem o direito peticionado”, e além disso, “invocando a Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28.06.99”.

²²³ Maria João Machado, O Contrato de Trabalho., cit., pág. 280.

²²⁴ Fernando Gonçalves, Manuel João Alves, Vítor Manuel Freitas Vieira, Rui Miguel Gonçalves, Mariana Violante Gonçalves, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e SIADAP anotados, Edição Letras e Conceitos Lda., Rei dos Livros, 2014, pág. 105-108.

²²⁵ Ac. do TCAN, de 29 de maio de 2014, Processo n.º 03260/10.5BEPRT, cit., disponível em www.dgsi.pt.

indeterminado (n.º 2 do art. 63.º da LTFP), pelo que o contrato caduca. Estes casos são muito revistos pelos tribunais, que por um lado, querem evitar os abusos da contratação sucessiva, e, por outro lado, ligado aos princípios constitucionais de “acesso à função pública”, previsto no n.º 2 do art. 47.º da CRP²²⁶.

Neste sentido, Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte²²⁷, se pronunciou de que a interpretação da conversão do contrato de trabalho a termo em contrato por tempo indeterminado “criaria inovatoriamente e contra lei expressa, que se harmoniza com a Constituição e o Direito Comunitário”, ou seja “uma via-ínvia de acesso a uma relação de emprego público por tempo indeterminado, permitindo que em situação irregular e por via dessa irregularidade se consolidasse, em fraude à lei, a relação de emprego com efeitos permanentes e duradouros”.

Neste sentido, podemos apontar que, para diminuir a fragilidade da situação do trabalhador em funções públicas em comparação com o trabalhador no setor privado, o legislador, em nosso entendimento, devia estabelecer os limites de duração máxima tanto para o contrato de trabalho a termo certo como, para o contrato de trabalho a termo incerto, de modo a aproximar o regime de duração do contrato em funções públicas ao setor privado, uma vez que a situação laboral dos trabalhadores precários em funções públicas é mais grave e “penosa ainda do que os seus congéneres privados”²²⁸.

3.4 Duração de contrato a termo em regimes especiais.

3.4.1 Praticante desportivo.

O contrato de trabalho do praticante desportivo atualmente regulado pela Lei n.º 28/98, de 26 de junho, que aprovou o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e do Contrato de Formação Desportiva.

Defende Bernardo da Gama Lobo Xavier²²⁹, que, o praticante desportivo desenvolve uma “atividade em que concorrem circunstâncias muito especiais e que impõe a necessidade de adaptação das regras gerais,(...) e envolve um desgaste extremamente rápido”.

²²⁶ Constituição da República Portuguesa e legislação complementar, 2.ª Edição, 2013, AAFDL, cit., pág. 26.

²²⁷ Ac. do TCAN, idem.

²²⁸ Maria João Machado, Contrato de Trabalho..., cit., pág. 282.

²²⁹ Bernardo da Gama Lobo Xavier entre outros, Manual de Direito..., 2.ª ed., cit., pág. 398, No mesmo sentido, Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito..., pág. 388-391.

Nestes termos, o contrato deve ser obrigatoriamente celebrado a termo certo com uma duração que não deverá ser inferior a uma época desportiva²³⁰, referente a um ano e não ultrapassar os oito anos, equivalentes a tantas épocas, previsto no n.º 1 do art. 8.º da Lei 28/98, de 26 de junho.

Porém, a duração pode ser equivalente a um período inferior a uma época, nos casos em que o contrato celebrado depois do início da época para durar até ao final da mesma (al. a) do n.º 2 do art. 8.º), ou, para participação numa competição ou “em determinado número de prestações que constituam uma unidade identificável no âmbito da respetiva mobilidade desportiva” (al. b) do n.º 2 do art. 8.º)²³¹.

Defende João Leal Amado²³², que a aposição do termo resolutivo no contrato de trabalho de praticante desportivo, “assume um caráter estabilizador da relação mantida entre ambos os sujeitos”, uma vez que “segundo a lei, nem a entidade empregadora pode despedir o praticante., sem justa causa, nem para este último vigora o princípio da livre demissão”, ou seja “a ruptura contratual prematura só será lícita, à luz da lei, caso exista justa causa para o efeito” (art. 26.º e art. 27.º da Lei n.º 28/98, de 26 de junho).

Neste sentido, só as partes podem “modular a duração do contrato dentro dos limites traçados”, ou seja, um contrato com maior duração confere ao trabalhador maior estabilidade profissional, mas não tem a possibilidade de livre desvinculação, e, por outro lado, o contrato com menor durabilidade, “aumenta exponencialmente a sua margem de liberdade”, mas já com menor estabilidade profissional. Assim, só as partes das relações jurídicas laborais, podem “dosear a medida em que pretendem dar satisfação a estes dois valores conflituantes, ao fixarem a duração do contrato de trabalho desportivo”²³³.

Em qualquer violação de fixação de limites diferentes à duração prevista no art. 8.º, ou falta de aposição do termo no contrato desportivo determina, que o contrato considere-se celebrado por um ano, ou para época desportiva no decurso de qual foi celebrado” (art. 8.º e art. 9.º da Lei n.º 28/98 de 26 de junho), caducando no final do prazo acordado, uma vez que não está prevista a renovação automática.

²³⁰ Ao abrigo do n.º 5 do art. 8 da Lei n.º 28/98, de 26 de junho, “entende-se por época desportiva o período de tempo, nunca superior a 12 meses, durante qual decorre a atividade desportiva, a fixar para cada modalidade pela respetiva federação dotada de utilidade pública desportiva”, disponível em www.tribunalarbitraldesporto.pt.

²³¹ Para este efeito os contratos não estão sujeitos a requisitos de forma prevista nas als. d) e e) do n.º 2 do art. 5.º da mesma lei (n.º 3 do art. 8.º da Lei n.º 28/98, de 26 de junho).

²³² João Leal Amado, A opção sobre N'Doye: um acórdão histórico da CAP, Processo n.º 48-CAP/2007, QL, Ano XV, n.º 31, 2008, Comentários, cit., pág. 136-137.

²³³ Idem., *ibid.*

Ademais, o contrato desportivo não se converte em contrato por tempo indeterminado, tendo em conta que essas normas, conforme defende Maria do Rosário Palma Ramalho, são “inaplicáveis a este contrato, porque depõem contra a sua natureza temporária”²³⁴.

O contrato de praticante desportivo pode ter o período experimental, desde que não ultrapasse uma duração de 30 dias (n.º 1 do art. 11.º da Lei n.º 28/98), porém, o referido período pode ser excluído nas situações previstas no n.º 3 do art. 11.º da Lei n.º 28/98. Também não existe período experimental quando um contrato de trabalho celebrado depois de execução do contrato de formação, se celebrado com entidade formadora (n.º 2 do art. 11.º da mesma diploma legal).

Contrariamente defende João Leal Amado, que este diploma “não tolera o sacrifício simultâneo, por banda do trabalhador, dos dois eminentes valores”, que é “a liberdade e a estabilidade”, ligados nomeadamente à duração do contrato. Assim, “a lei aceita que se desguarnea e até promove a compreensão de um destes valores”. Porém a “salvaguarda do outro”, põe em contraposição duas situações, isto é, “mais estabilidade menos liberdade, mais liberdade menos estabilidade”²³⁵.

3.4.2 Profissionais de espetáculos.

O contrato de trabalho de profissionais de espetáculos regulado pela Lei n.º 28/2011, de 16 de junho²³⁶, pode ser celebrado a termo certo e a termo incerto. Nestes termos, o legislador não limita as partes à imposição da duração do contrato de trabalho a termo certo, desde que não seja superior a seis anos (n.º 3 do art. 7.º da Lei n.º 26/2011), não lhe sendo aplicável o regime de contratos sucessivos e o limite do número de renovações, previstos no Código de Trabalho, ou seja, o contrato pode ser renovado só através da renovação expressa (n.º 2 do art. 7.º da Lei n.º 26/2011), desde que não ultrapasse o limite máximo da sua duração, caducando no final do termo estipulado²³⁷.

Quanto ao contrato de trabalho a termo incerto, não foi previsto pelo legislador qualquer limite de duração, uma vez que, depende de realização de um evento certo, ou

²³⁴ Maria do Rosário palma Ramalho, Tratado de Direito., Parte II, 5.ª ed., cit., pág. 390.

²³⁵ Idem., ibid.

²³⁶ Procede à segunda alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, que aprovou o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos e estabeleceu o regime de segurança social aplicável a estes profissionais.

²³⁷ Ac. do STJ, de 21 de abril de 2014, Processo n.º 2716/13.2TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

seja, qualquer atividade prevista no n.º 1 do art. 7.º da Lei n.º 26/2011, sem necessidade de justificar o motivo para sua celebração. Caso contrário, se a duração do contrato dependesse de outro fato, não ligado com atividades realizadas pelos profissionais de espetáculos, neste caso, a celebração desses contratos torna-se “demasiado arbitrária”, uma vez que, não tem os limites de duração que estão estabelecidos para o contrato a termo certo. Deste modo, o trabalhador que aceita a celebração de um contrato a termo incerto, assume que “será aceitar a perpetuação de uma modalidade de contrato que o legislador quis que fosse temporária”, se não fosse assim, “não colocaria o limite máximo dos seis anos para o contrato a termo certo”²³⁸

Defende Maria do Rosário Palma Ramalho²³⁹, que, “neste regime, uma abertura à contratação laboral a termo no setor das artes, que contraria a tendência restritiva da lei laboral geral relativamente a esta modalidade de contrato de trabalho e que se justifica pela especificidade da atividade artística e pelo caráter estruturalmente temporário dos espetáculos públicos”.

3.4.3 Trabalho temporário.

Segundo João Leal Amado²⁴⁰, a “expressão “trabalho temporário” pode, ..revelar-se algo enganadora”, que “serve para veicular a sua ideia de que o trabalhador se obriga a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores”, embora, “segundo a lei, o vínculo contratual daquele, poderá ter um caráter precário”.

Defende Maria do Rosário Palma Ramalho²⁴¹, que, o “adjetivo temporário refere-se à atividade a desenvolver para o utilizador e não à duração do vínculo com a empresa de trabalho temporário”, ou seja, quando o contrato é celebrado a termo “o trabalhador prestará a sua atividade temporariamente ao terceiro utilizador”.

Assim, nestes termos, a duração do contrato de trabalho temporário é regulada por duas normas. Por um lado, pelo contrato de utilização de trabalho temporário, ou seja, um contrato de trabalho entre empresa de trabalho temporário e o trabalhador (art. 182.º do CT), e por outro lado, o contrato de prestação de serviços celebrado entre utilizador e a empresa de trabalho temporário (art. 178.º do CT).

²³⁸ Margarida Porto, Regime jurídico do contrato de trabalho dos profissionais de espetáculos, Algumas reflexões, Para Jorge Leite, Volume I, cit., pág. 739.

²³⁹ Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito, Parte II, 5.ª ed., cit., pág. 380.

²⁴⁰ João Leal Amado, Contrato de Trabalho..., 2016, cit., pág. 100.

²⁴¹ Idem., ibid., cit., pág. 328.

Quanto ao regime de duração do trabalho temporário, o contrato dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidades temporárias da empresa, consoante seja celebrado a termo certo ou a termo incerto, previstos no art. 182.º do CT.

O contrato de trabalho temporário a termo certo pode ter uma duração de seis meses (no caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento), um ano (para acréscimo excepcional da atividade da empresa), ou a dois anos na generalidade de casos (n.º 3 do art. 182.º do CT), incluindo renovações, não podendo exceder a duração do contrato de utilização (n.º 1 do art. 182.º do CT)²⁴².

Além disso, o regime de duração do contrato temporário é diferente do regime comum do contrato a termo, uma vez que afastados os limites de duração a termo certo previstos no n.º 2 do art. 148.º do CT, e o número de renovações, ao abrigo do disposto no n.º 2 e n.º 3 do art. 182.º do CT. Assim, a duração nestes termos pode ser inferior a seis meses e o contrato pode ser renovado várias vezes, desde que mantenha o motivo justificativo e não ultrapasse o limite máximo previsto pela lei e a duração do contrato de utilização (n.º 1 do art. 182.º do CT).

Neste sentido, Acórdão da Relação de Lisboa²⁴³ “o contrato de trabalho temporário dependente do contrato de utilização de trabalho temporário e tendo ambos o mesmo fundamento, o prazo de duração daquele deve ser coincidente com o deste”.

Quanto a duração do contrato temporário a termo incerto, o contrato pode durar seis meses, doze meses ou até dois anos, mas não pode ultrapassar os limites de duração do contrato de trabalho temporário a termo certo de dois anos, desde que corresponda as necessidades temporárias do utilizador (n.º 4 do art. 182.º do CT).

Relativamente ao cômputo de duração total de contrato de trabalho temporário, devem ser contados com remissão ao disposto no n.º 5 do art. 148.º do CT, previsto no n.º 5 do art. 182.º do CT. Porém, existe “uma diferença entre as duas disposições diferenciadas”, ou seja, “os outros tipos de contratos precários”, dispostos no n.º 5 do art. 182.º do CT, “limitam tanto a duração do contrato de trabalho temporário a termo certo como de contrato de trabalho temporário a termo incerto”, e a contagem dos limites “como os ditos números se ocupam, sucessivamente dos dois tipos de contratos, o n.º 5 aplica-se a

²⁴² Sobre este ponto, Guilherme Dray, anotação do art. 27.º da LTT, Pedro Romano Martinez entre outros, Código do Trabalho., 10.ª ed., 2016, pág. 470.

²⁴³ Ac. do TRL, de 6 de março de 2013, Processo n.º 4998/07.0TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, no mesmo sentido Ac do TRL, de 19 de setembro de 2012, Processo n.º 35320/09.0T2SNT.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

ambos”²⁴⁴, uma vez que “valem as regras de determinação dos contratos sucessivos lícitos”²⁴⁵, previstos no n.º 5 do art. 148.º do CT.

A duração do contrato de utilização de trabalho temporário não pode exceder em caso nenhum o motivo justificativo da sua celebração, nem os limites máximos de dois anos. Além disso, quando o trabalhador permaneça ao serviço do utilizador nos 10 dias posteriores após a cessação do contrato de utilização, será considerado como trabalhador em regime de prestação de trabalho, ao utilizador por tempo indeterminado ao abrigo do disposto no n.º 4 do art. 178.º do CT²⁴⁶.

²⁴⁴ Maria João Machado, *Contrato de Trabalho...*, cit., pág. 282.

²⁴⁵ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito...*, Parte II, 5.ª ed., cit., pág. 332.

²⁴⁶ Neste sentido Ac. do TRL, de 9 de abril de 2008, Processo n.º 712/2008-4, disponível em www.dgsi.pt, Ac. do STJ, de 12 de setembro de 2007, Processo n.º 07S1149, disponível em www.dgsi.pt, Ac. do STJ, de 28 de janeiro de 1998, Processo n.º 97S153, disponível em www.dgsi.pt.

IV. Regime de duração de contrato de trabalho a termo na Ucrânia.

As mudanças sócio-económicas que ocorreram na Ucrânia durante os últimos anos, influenciaram significativamente as relações laborais. Tal como em Portugal, o legislador ucraniano desejou realizar ao máximo a garantia do trabalhador no emprego, através da criação de novos postos de trabalho e de fomento ao emprego, uma vez que o princípio da estabilidade de relações laborais é um dos mais importantes que se verificam no Instituto de Direito do Trabalho.

Porém, no período da crise económica, o desemprego é um dos principais problemas de legislação laboral, uma vez que o emprego nem sempre significa a obtenção de um vínculo laboral por tempo indeterminado, pois a maior parte os empregadores optam pela contratação a termo.

As relações laborais a termo na Ucrânia são mais precárias que em Portugal uma vez que a incerteza da legislação que regula o regime do contrato a termo promove instabilidade do trabalhador.

Assim, o contrato de trabalho a termo na Ucrânia, tradicionalmente considerado como um contrato precário, conforme já referido, aumenta significativamente a instabilidade da situação laboral do trabalhador em comparação com o trabalhador vinculado por tempo indeterminado. Contudo, é impossível que os empregadores evitem recorrer a essa contratação, pelo fato de algumas tarefas ou atividades não poderem ser realizadas definitivamente, e deste modo, os trabalhadores devem ser contratados para necessidades temporárias da empresa, através de contrato de trabalho a termo.

Ao abrigo do disposto no art. 23.º do CT da Ucrânia, o contrato de trabalho a termo certo pode ser celebrado em situações, que se referem aos casos em que as relações laborais não podem ser estabelecidas por tempo indeterminado. Porém, o contrato de trabalho a termo pode ser celebrado em seguintes casos:

- i)* “tendo em conta a natureza do trabalho”, significa que esses trabalhos não podem ser permanentes e duradouros (trabalhos sazonais);
- ii)* “condições da sua realização”, pode significar um trabalho que depende das condições especiais (substituição de trabalhador ausente);
- iii)* “interesses do trabalhador”, devido à existência de quaisquer circunstâncias, motivos familiares, o trabalhador pode manifestar a sua necessidade em relações laborais a

termo;

iv) “em outros casos previstos pela lei”, os contratos de trabalho a termo em funções públicas.

Previsto no art. 23.º do CT da Ucrânia, o contrato de trabalho pode ser celebrado a termo certo, estabelecido por acordo das partes (n.º 2 do art. 23.º), e, o contrato a termo, celebrado a tempo necessário para realização de alguns trabalhos (n.º 3 do art. 23.º).

Assim, a duração do contrato, previsto no n.º 2 do art. 23.º é diferente da duração do contrato regulado por n.º 3 do art. 23.º, ambos do mesmo diploma legal. No primeiro caso, a duração do contrato depende do termo aposto e a data da sua cessação, já no segundo caso, as partes estabelecem que o contrato cessará, quando sejam acabados determinados trabalhos, tarefas ou serviços.

Além disso, o art. 23.º do CT da Ucrânia não prevê os limites mínimos e máximos da duração do contrato a termo, além dos contratos previstos para realização de atividades sazonais e trabalhos temporários. Deste modo, resta-nos apreciar o regime de duração desses contratos.

4.1 Duração do contrato de trabalho a termo certo.

O contrato de trabalho a termo certo é um contrato atípico, sendo excepcional. Ao abrigo do disposto no art. 23.º do CT da Ucrânia, o contrato de trabalho a termo pode ser celebrado em situações, quando as relações laborais não podem ser celebradas por tempo indeterminado, tendo em conta a natureza do trabalho ou as condições da sua realização, ou interesses do trabalhador, também em outros casos previstos pela lei.

Em primeiro lugar, a aposição do termo e a duração do contrato de trabalho a termo só pode ser acordada entre as partes (n.º 2 do art. 23.º do CT da Ucrânia)²⁴⁷, no início da sua celebração. Da mesma forma, a renovação do contrato nunca pode ser automática. O contrato de trabalho só pode ser renovado em forma expressa, e com autorização do

²⁴⁷ Deste modo, o trabalhador contratado a termo certo, não pode denunciar o contrato unilateralmente antes do seu termo, só pelo motivo de doença ou invalidez, por impossibilidade de prestar o trabalho (art. 39.º do CT da Ucrânia). Além disso, o contrato de trabalho a termo na Ucrânia está isento da forma escrita, só quando as partes manifestam a sua vontade, pode ser celebrado em forma escrita (art. 24.º do CT da Ucrânia). A forma mais comum é a seguinte, quando o trabalhador escreve uma declaração (um pedido) para admissão ao emprego, depois por uma deliberação emitida pelo empregador que relevante à celebração do contrato, o trabalhador poderá começar as suas funções. Ademais, sem deliberação do empregador ou na falta desta, o contrato será mesmo considerado celebrado, se o trabalhador foi realmente autorizado a trabalhar, ou seja, começou de fato os seus funções (n.º 3 e n.º 4 do art. 24.º do CT da Ucrânia).

trabalhador. Porém, se o empregador não manifesta a sua vontade de cessar o contrato no final do seu prazo²⁴⁸, o contrato será considerado celebrado por tempo indeterminado (segunda parte do art. 39-1.º do CT da Ucrânia).

O contrato de trabalho a termo na Ucrânia, pode durar tanto tempo, quanto foi inicialmente acordado entre as partes, enquanto que a própria lei não limita, de modo nenhum, a liberdade das partes na aposição do termo no contrato de trabalho, exceto os contratos celebrados para trabalhos sazonais e temporários.

Assim, o contrato a termo certo pode ser celebrado por um dia, semana, ano, e até 45 minutos. Além disso, este contrato será mesmo a termo certo, sendo que essa duração acordada entre as partes e no interesse do trabalhador, ao abrigo do disposto no art. 23.º do CT da Ucrânia.

A problemática da duração do contrato de trabalho a termo, que ainda existe na Ucrânia, é que o contrato poderá durar tanto tempo quanto for acordado entre as partes e o interesse do trabalhador, ou seja, por qualquer período, que só empregador e o trabalhador podem decidir por mútuo acordo, se celebrar o contrato de trabalho a termo para um longo período, ou restringir a duração do contrato pelo prazo mais curto. Nestes termos, a duração do contrato a termo certo poderá ser três, cinco, dez ou até vinte anos.

Assim, disposto no art. 9 do CT da Ucrânia, prevê sobre igualdade de tratamento dos trabalhadores contratados a termo certo e dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado. Porém, os próprios n.º 2 e n.º 3 do art. 23.º são contraditórios ao art. 9.º, ambos do CT da Ucrânia, uma vez que os trabalhadores contratados a termo por um período que pode durar até 20 anos, não podem estar em situação igual como os trabalhadores contratados por tempo indeterminado.

Outra questão, o conceito “por interesse do trabalhador” no art. 23.º do CT da Ucrânia, torna-se muito problemático, e, em nosso entendimento, é fraudulento, porque por um lado, o trabalhador concorda com a duração do contrato, e por outro lado, com o destino do contrato, quando não pode desvincular-se unilateralmente antes do termo aposto, devido ao fato de a duração do contrato ter sido acordada entre as partes e “por interesse do trabalhador”²⁴⁹.

²⁴⁸ O contrato de trabalho a termo na Ucrânia, nunca caduca automaticamente no final do seu prazo, mesmo que seja aposto um termo acordado entre as partes.

²⁴⁹ Neste sentido, muitas vezes os trabalhadores devem apontar no pedido de admissão que manifestam a sua vontade para a celebração de contrato de trabalho a termo certo, por assuntos familiares, tendo em conta que o empregador não poderá ter a possibilidade (porque o contrato isento da forma escrita), de confirmar que o trabalhador efetuou o pedido por própria vontade, e não pelo pressão do empregador. Assim, parece

Outro problema ligado à duração do contrato de trabalho a termo, é que, previsto no n.º 2 do art. 23.º do CT da Ucrânia, não limita os casos da celebração desses contratos, e também não podem ser celebrados os contratos por termo incerto. Nestes termos, podemos ter um precedente, devido ao qual deve ser aposto um termo no contrato de trabalho e do qual depende a sua duração e a cessação. A própria regra do contrato a termo e aposição do mesmo pode provocar o problema que acontece muitas vezes na prática.

Por exemplo, o contrato de trabalho a termo certo celebrado para substituição de uma trabalhadora que se encontra ausente por licença de maternidade²⁵⁰, por um período até três anos. Porém, a licença da maternidade por um tempo equivalente a três anos é o pleno direito da trabalhadora previsto pela lei, e não é uma obrigação, ou seja, estar em casa até que a criança não complete os três anos de idade, uma vez que poderá voltar para o seu posto de trabalho em qualquer momento que seja possível. Neste sentido, suscita uma questão, o que deve o empregador fazer com o trabalhador substituto, contratado a termo certo por um período de três anos? Por um lado, o trabalhador não pode denunciar o contrato unilateralmente antes do seu termo, e por outro lado, o empregador deve manter o trabalhador no seu posto de trabalho até ao final do prazo acordado²⁵¹, independentemente se o motivo justificativo da sua celebração existir ou não.

Outro exemplo; o empregador admite uma trabalhadora com contrato de trabalho a termo, para substituição de outra trabalhadora que se encontra de licença de maternidade inicial e após parto até 3 anos, ou seja, de 1 de janeiro de 2014 e até 1 de janeiro de 2017. Assim, antes do termo espirar, no dia 1 de setembro de 2016, outra trabalhadora substituta apresenta uma declaração médica relativa ao pedido de uma licença de maternidade inicial por 129 dias.

Neste caso, o empregador formalmente deve autorizar este pedido. Por outro lado, como no contrato de trabalho a termo foi aposto um termo certo, sendo a data de regresso da trabalhadora substituída, (que tem o seu direito regressar as seus funções, quando a criança completa os três anos de idade), pode suscitar grandes problemas ao empregador, pelo fato de não poder denunciar o contrato da trabalhadora substituta antes do prazo expirar.

completamente absurdo, mas não proibido pela lei, e deste modo os empregadores aproveitam essa lacuna legislativa para celebração dos contratos a termo.

²⁵⁰ Ao abrigo do disposto no art. 17.º (a licença de maternidade inicial, antes do parto) no prazo de 129 dias, e o direito de uma licença de maternidade depois do parto (remunerada), para cuidados de criança por um período até 3 anos, previsto no art. 18.º da Lei n.º 504/96-BP, de 15 de novembro de 1996.

²⁵¹ É proibido o despedimento sem justa causa (art. 40.º do CT da Ucrânia).

Assim, qual seria a duração do contrato de uma trabalhadora substituta? Neste caso, o empregador deve autorizar o gozo de toda a licença de maternidade da trabalhadora substituta não só para os 129 dias, mas para a toda a licença até três anos, pelo fato de o contrato de trabalho de trabalhadora substituta ainda não ter caducado. Contudo, a rescisão por acordo das partes, neste caso, nem é sempre possível²⁵².

Um caso semelhante apresentado pelo Acórdão do Tribunal da Mukachevo²⁵³, que considerou, que o contrato de trabalho a termo certo não pode caducar no momento de regresso do trabalhador substituído, pelo fato de o termo previsto para o contrato da trabalhadora substituta, que se encontra em licença de maternidade ainda não ter expirado. Deste modo, a cessação do contrato de uma trabalhadora substituta, contratada por um contrato a termo certo para a substituição de trabalhador ausente, antes do seu termo “por vontade do trabalhador”, determina a conversão de contrato a termo certo em contrato por tempo indeterminado (art. 40.º do CT da Ucrânia).

Neste caso, podemos referir, que a extinção do motivo justificativo do contrato a termo certo, não determina a sua caducidade, uma vez que o contrato deve ter a duração que foi inicialmente acordada entre as partes, e não inferior ao termo previsto.

Infelizmente, o CT da Ucrânia, não prevê a celebração do contrato de trabalho a termo incerto. Assim, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 23.º do CT da Ucrânia, o contrato pode ser celebrado a termo certo por acordo das partes. Neste sentido, as partes podem no momento da celebração do contrato, colocar uma certa data de início e da cessação do contrato, ou ocorrência de um fato que pode extinguir o vínculo laboral, ou seja, regresso de trabalhadora substituída por licença de maternidade ou qualquer outro motivo. Deste modo, o empregador pode invocar a caducidade do contrato da trabalhadora substituta, com gozo de licença de maternidade inicial. Porém, o disposto no art. 241.º do CT da Ucrânia, proíbe a contagem dos prazos de duração de contrato a termo por referência aos eventos ou algumas circunstâncias, exceto nos casos previstos no n.º 3 do art. 23.º do CT da Ucrânia.

²⁵² Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 184.º do CT da Ucrânia, é proibido despedimento de uma trabalhadora grávida, além disso, o empregador obrigatoriamente deve encontrar um novo posto, no caso de caducidade do contrato a termo, sendo neste período, mas não superior a três meses, a trabalhadora acumula a remuneração que auferia antes da caducidade do contrato.

²⁵³ Ac. da TM, de 21 de maio de 2015, Processo n.º 303/2594/15-y, disponível em www.ligazakon.ua. Ao abrigo do disposto no art. 40.º do CT da Ucrânia, é proibido despedimento de trabalhador que se encontra ausente por motivos de incapacidade temporária, ou em licença de maternidade por qualquer período previsto pela lei (n.º 5 do art. 40.º do CT da Ucrânia).

O Acórdão do Supremo Tribunal da Ucrânia²⁵⁴, considerou que a contagem da duração de contrato de trabalho a termo pode ser efetuada por referência aos eventos ou algumas circunstâncias. Neste sentido, temos uma colisão de direitos, em que a inconsistência da legislação, parece permissível.

No que toca à renovação do contrato a termo certo suscitam-nos algumas dúvidas. Assim, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art. 39-1.º do CT da Ucrânia, se no final do prazo estipulado do contrato de trabalho a termo (n.º 2 e n.º 3 do art. 23.º do CT), as relações de trabalho funcionam de fato, e nenhuma das partes manifesta a sua vontade de cessar o contrato, neste caso, o contrato considera-se celebrado por tempo indeterminado. Por outro lado, o previsto no n.º 2 do art. 39-1.º do mesmo diploma legal consagra, que os contratos de trabalho que foram renovados uma ou várias vezes, são considerados como contratos celebrados por tempo indeterminado, exceto os casos previstos no n.º 2 do art. 23.º do CT da Ucrânia.

Assim, os contratos de trabalho a termo, celebrados “quando as relações laborais não podem ser celebradas por tempo indeterminado, tendo em conta a natureza do trabalho ou as condições da sua realização, ou interesses do trabalhador, também em outros casos previstos pela lei”, não podem, em caso nenhum, converter-se em contratos por tempo indeterminado, por exceções estabelecidas no n.º 2 do art. 39.º do CT da Ucrânia.

Neste sentido, não podemos entender, para qual efeito o legislador estabeleceu essa regra sobre conversão de um contrato a termo que foi renovado várias vezes em contrato por tempo indeterminado? Em nosso entender, essa regra é, para os casos previstos no n.º 2 e n.º 3 do art. 23.º do CT da Ucrânia, ou seja, para os contratos celebrados a termo certo e os contratos previstos para realização de algumas tarefas ou trabalhos.

Por outro lado, esses contratos são os mesmos contratos a termo. Neste sentido, previsto no n.º 2 do art. 39-1.º do CT da Ucrânia, não poderá ser objeto de regulamentação legal e, sendo assim, realmente inaplicável.

Além disso, temos de apontar, que em jurisprudência ucraniana, a aplicação dessa norma suscita grandes dúvidas, devido ao fato de muitas vezes os tribunais recusarem satisfazer a reivindicação aos trabalhadores em casos de despedimento ilícito por “renovação automática do contrato de trabalho a termo”, quando o empregador tenha

²⁵⁴ Plenário do STJU, de 6 de novembro de 1992, n.º 9, “Prática de tribunais sobre resolução de conflitos laborais”, disponível em www.scourt.gov.ua. Além disso, o contrato de trabalho a termo certo na generalidade de casos celebrado fora do motivo justificativo, determina a conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado.

provado que o contrato foi celebrado a termo certo.

Sobre este ponto, Acórdão do Supremo Tribunal²⁵⁵, negou a decisão do Tribunal da Primeira Instância, e considerou que o contrato a termo certo celebrado com uma trabalhadora em 1995 e, posteriormente renovado várias vezes até 2000, deve ser considerado como o contrato celebrado por tempo indeterminado, previsto no n.º 2 do art. 39-1.º e no n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia.

Neste sentido, em nosso entender, caso seja necessário proceder à renovação do contrato, ou melhor dizer a prorrogação do contrato, celebrado em casos previstos no n.º 2 do art. 23.º do CT da Ucrânia, os empregadores podem optar pelas duas maneiras, ou seja, em primeiro lugar, celebrar um novo e sucessivo contrato com o mesmo trabalhador ou a renovação expressa, ou em segundo lugar, celebrar um acordo à parte sobre prorrogação de duração do contrato já celebrado no final do seu prazo, o que não é proibido pela lei.

Contudo, é necessário ter em atenção, que o legislador não estabeleceu os limites máximos de duração do contrato de trabalho a termo, assim, nestes casos, a duração do contrato poderá ser prolongada infinitamente.

De acordo com o disposto no n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia, um dos motivos de cessação de contrato de trabalho a termo é a caducidade no final do prazo estipulado que é o último dia do trabalho²⁵⁶. Porém, caso após a caducidade do contrato as relações laborais continuem de fato, e nenhuma das partes não manifesta a sua vontade sobre cessação dos mesmos²⁵⁷, o contrato considera-se celebrado por tempo indeterminado (art. 39-1 do CT da Ucrânia).

²⁵⁵ Ac. do STJU, de 4 de fevereiro de 2004, publicado no Boletim do Supremo Tribunal da Justiça da Ucrânia, n.º 7, 2004, disponível em www.scourt.gov.ua, Ac. do STJU, de 30 janeiro de 2002, publicado no Boletim do Supremo Tribunal da Justiça da Ucrânia, n.º 4, 2002, disponível em www.scourt.gov.ua.

²⁵⁶ Para este efeito, não é necessário emitir qualquer declaração ao trabalhador, devido que ele já manifestou a sua vontade no início da celebração de contrato quando escreveu uma declaração para admissão ao emprego por contrato a termo certo, e a sua vontade de cessação do contrato no final do termo estipulado. Em sua vez, o empregador também não é obrigado avisar o trabalhador sobre caducidade do contrato (n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia). Sobre este ponto, V.G. Rotan, I.V. Zyb, O.E. Sonin, Anotação prático-científica da Legislação Laboral da Ucrânia, 14.ª Edição, Pravova ednist, 2011, pág. 144.

²⁵⁷ Neste caso, necessário ter em atenção, caso o empregador pretenda que o contrato caducará no fim do prazo estipulado, deve obrigatoriamente no último dia da execução do contrato ou antes, emitir uma deliberação sobre cessação do contrato. Porém, quando o trabalhador se encontra ausente no último dia de trabalho (por motivos de doença, familiares, etc..), neste caso, o empregador deve avisar o trabalhador sobre cessação do contrato por correio registado. Neste caso, por deliberação do empregador, a informação sobre cessação do contrato deve ser registada no livro de registo de emprego do trabalhador (o mesmo ele entrega ao empregador no início dos seus funções), além disso, a data de caducidade deve coincidir com a data de registo no livro de emprego e com a data da deliberação do empregador. Temos de acrescentar, que em Verkhovna Rada apresentado um projeto sobre anulação desses livros como uma velha relíquia, aprovada na União Soviética.

Ao contrário, se o trabalhador não quer continuar nas suas funções após o termo estipulado, basta para este efeito, no outro dia após a caducidade do contrato, não aparecer no mesmo posto de trabalho. Mas, enquanto o trabalhador aparecer no seu posto de trabalho, no dia posterior da caducidade, o contrato será considerado celebrado por tempo indeterminado, desde que o empregador não tenha emitido uma deliberação sobre cessação do mesmo no dia anterior.

Sobre este assunto, Acórdão do Tribunal da Apelação de Kiev²⁵⁸ pronunciou, que não pode ser considerado como o despedimento ilícito a caducidade do contrato no final do termo estipulado, quando a deliberação de despedimento foi emitida pelo empregador com uma antecedência de 14 dias, uma vez que, já no início da celebração do contrato foi acordada a data da sua cessação por caducidade. Deste modo, o aparecimento no posto de trabalho após a cessação do contrato, não significa que o contrato foi celebrado por tempo indeterminado, pelo fato de se considerar que a trabalhadora inicialmente concordou com a data da caducidade do contrato de trabalho.

Assim, como podemos ver, o contrato de trabalho a termo por qualquer lapso do empregador poderá facilmente transformar-se em contrato por tempo indeterminado. Pelo fato de o termo do contrato poder ser acordado entre as partes, poderá durar o tempo que foi acordado inicialmente, sem livre desvinculação antes do termo expirar²⁵⁹ (art. 39.º do CT da Ucrânia). Deste modo, a transformação do contrato de trabalho a termo em contrato por tempo indeterminado, é a única garantia, que é muito importante, para a estabilidade de relações laborais a termo.

Em nosso entendimento, o regime de duração de contrato de trabalho a termo, não pode ser classificado como uma categoria filosófica ligada ao “tempo” do contrato, mas como uma regulamentação jurídica relativa ao “termo” do mesmo, que deve criar a estabilidade de relações laborais, garantias e proteção de direitos dos trabalhadores.

Neste sentido, a duração do contrato deve ter os seus limites, estabelecidos para alcançar uns determinados resultados, com consequências jurídicas no caso de violação, em fatos concretos. Não é suficiente, em nosso entendimento, que a duração do contrato só possa ser acordada entre as partes, e ainda menos, por interesse do trabalhador.

Nestes contextos, o termo do contrato como um fenómeno jurídico faz sentido,

²⁵⁸ Ac. do TAK, de 16 de junho de 2015, Processo n.º 755/6244/14-П, disponível www.ligazakon.ua. Sobre este ponto, também podem ver, o Regulamento do Ministério da Política Social da Ucrânia sobre cessação do contrato a termo n.º 30/13/133-12, de 31 de janeiro de 2012, disponível em www.ligazakon.ua.

²⁵⁹ Na maioria dos casos, só judicialmente.

quando durante um limite de duração, estabelecido pelo legislador, e só depois pelo acordo entre as partes, torna-se possível realizar certos eventos ou tarefas, tendo em conta a natureza ou condições do trabalho realizado.

Para este efeito, o legislador estabeleceu a celebração dos contratos a termo para realização de trabalhos temporários e sazonais.

4.2 Duração de contrato a termo em atividades sazonais e trabalhos temporários.

Assim, previsto no n.º 2 do art. 23.º do CT da Ucrânia, também permite a celebração dos contratos de trabalho a termo, para realização de alguns trabalhos, tendo em conta a natureza e as condições de execução. Deste modo, entre os outros contratos de trabalho a termo, previstos no n.º 2 do art. 23.º, o legislador admitiu contratação a termo, especialmente para atividades sazonais e trabalhos temporários, estabelecendo os limites de duração máxima.

Assim, os contratos de trabalho a termo para realização de atividades sazonais podem ser celebrados para trabalhos estritamente previstos pelo legislador²⁶⁰, e por um certo período, que não pode ultrapassar seis meses ou uma temporada, devido às condições climáticas da própria natureza (art. 7.º do CT da Ucrânia)²⁶¹, por violação do disposto previsto pela lei, o contrato será considerado celebrado por tempo indeterminado (art. 3.º do DL n.º 310, de 24 de setembro de 1974).

Como podemos ver, os contratos de trabalho a termo para realização de atividades sazonais são mais protegidos pelo legislador. Em primeiro lugar, a duração do contrato não pode ser superior a seis meses, que é o limite máximo de duração. Por outro lado, o

²⁶⁰ Uma lista de trabalhos sazonais, aprovada pelo Regulamento do Gabinete de Ministros da Ucrânia n.º 278, de 28 de março de 1997, com seguintes alterações, procedidas de 29 de novembro de 1999, e posteriormente 12 de dezembro de 2002. (Постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.97 № 278. Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей). Assim, considerados como os trabalhos sazonais: em indústria florestal (preparação de solos, plantação de florestas, etc.), indústria turfa (extração e secagem), agricultura (horticultura, vinhas, cultivo e colheita de batatas, tabaco, melões), indústria transformadora (indústria açucareira, horticolas). Além disso, a celebração dos contratos a termo para os trabalhos sazonais, fora dos casos previstos pela lei, determina a conversão de contrato de trabalho a termo por tempo indeterminado, previsto no art. 3.º do Decreto-Lei do Presidium do Supremo Comité da União Soviética n.º 310-IX, de 24 de setembro de 1974.

²⁶¹ Regulado pelo Decreto-Lei do Presidium Supremo Comité da Verkhovna Rada da USSR n.º 310-IX, de 24 de setembro 1974, alterado de 13 de novembro de 1979, seguidamente de 26 de janeiro de 1983 e 4 de abril de 1991. (Указ Президії Верховної Ради від 24.09.74 № 310-IX. “Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах”). Presente DL ainda está em vigor no território da Ucrânia, mas só em partes que não sejam incompatíveis com os atos jurídicos da atual legislação da Ucrânia, previsto pelo Decreto da Verkhovna Rada, Sobre vigência temporária no território da Ucrânia alguns leis da USSR, de 12 de setembro de 1991, Leis da Ucrânia, Tomo 2, pág. 37. (Постанова Верховної Ради України від 12.09.91, “Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства СРСР”).

trabalhador poderá denunciar o contrato antes do seu termo expirar, avisando o empregador com uma antecedência de 3 dias (art. 39.º e art. 7.º do CT da Ucrânia)²⁶². Ou no caso de verificação da diminuição do ciclo produtivo, ou uma paragem dos trabalhos por um período de duas semanas, o empregador, em sua vez, pode cessar o contrato de trabalho. Além disso, para os contratos de trabalho a termo em atividades sazonais, não é previsto o período experimental (art. 5.º do DL n.º 310)²⁶³.

O estatuto do trabalhador contratado a termo para realização de atividades sazonais, fornece ao empregador amplas possibilidades de gestão dos recursos de trabalho em tempos de crise económica do país, que é mais conveniente no setor da agricultura, uma vez que o caráter principal dessas atividades tem uma duração não superior a seis meses.

Muitas empresas do ramo agrícola, cada ano recorrem à contratação a termo para realização de trabalhos em atividades sazonais por acréscimos excepcionais de atividades da empresa. Na maioria dos casos, os empregadores contratam os mesmos trabalhadores, ou seja, na primavera admitem ao emprego e no outono cessam os contratos.

Essa abordagem pode ter muitas vantagens. Por um lado, para a empresa esses contratos são economicamente vantajosos, porque o trabalho é remunerado só durante um curto período por ano. Por outro lado, o empregador já sabe a qualificação do trabalhador, que contrata cada ano. Além disso, o trabalhador está convencido que, em certo período do ano terá o emprego. Será que é tão vantajosa essa contratação como uma duração limitada para a empresa e para o trabalhador?

Assim, no final do termo estipulado o contrato caduca (n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia). No caso, de o trabalhador após seis meses, ou uma temporada, continuar a efetuar as suas funções, e nenhuma das partes manifestar a sua vontade de cessar o contrato, o mesmo será considerado celebrado por tempo indeterminado. Contudo, nem para todas as atividades da agricultura na Ucrânia a duração do contrato que não pode ultrapassar seis meses é economicamente vantajosa. No exemplo, em plantação e colheita simultânea de cereais os diferentes tipos (centeio, trigo, cevada, milho). Devido às situações climáticas, os trabalhos podem começar, como regra, no início da primavera e acabar só no final do outono. Neste caso, as empresas têm necessidade de contratação por um período superior a seis meses, tendo em conta a natureza do trabalho que poderá durar por oito meses.

²⁶² Sobre este ponto, podem ver V.G. Rotan, I.V. Zyb, O.E. Sonin, Anotação prático-científica da Legislação Laboral..., 14.ª ed., pág. 115.

²⁶³ Y.P. Dmytrenko, Direito do Trabalho da Ucrânia, Yurinkom, Kyiv, 2009, págs. 213-214.

Assim, estabelecendo o limite de duração máxima do contrato de trabalho a termo para todas as atividades sazonais de seis meses, o legislador ucraniano, previu as regras que em nosso entendimento, nem sempre podem ser aplicáveis. Para este efeito, a limitação deve ser mais concreta, ou seja, para cada tipo de atividade, tendo em conta a natureza do trabalho e estação do ano em que essa atividade será realizada, uma vez que, não pode ter, o contrato de trabalho a termo em atividades sazonais a mesma duração que, a prevista para o período da colheita das maçãs e, por outro lado, de plantação e colheita de cereais²⁶⁴, devido da especificidade de trabalho.

Por outro lado, não podem ser caracterizadas como sazonais, as atividades não previstas pelo legislador²⁶⁵, mesmo que sejam realizadas em certas épocas do ano. Este caso apresentado pelo Acórdão do Tribunal da Shostka²⁶⁶, que considerou o contrato de trabalho a termo celebrado por tempo indeterminado, pelo fato de, durante um período de dois anos de duração do contrato, ele foi renovado 11 vezes. Além disso, uma trabalhadora não pode ser contratada a termo para atividades permanentes da empresa, na modalidade de atividades sazonais ou temporárias, pela instalação de uma nova linha de produção de queijo, que aumentou a sua produção. Porque o contrato de trabalho a termo, não pode ser celebrado além dos casos previstos pelo legislador, nem ultrapassar a duração máxima de seis meses. Por outro lado, a natureza dos trabalhos sazonais significa, que os próprios não podem ser permanentes, ou seja, devem ser realizados por um certo período ou uma temporada. Neste caso, só cabe ao empregador a confirmação desse fato²⁶⁷.

Resta de saber, se a duração do contrato a termo tão curta é vantajosa para os trabalhadores? Como podemos ver, as empresas devem cumprir certas regras de contratação de trabalhadores para realização de atividades sazonais. Porém, muitas vezes os empregadores consideram como sazonais aquelas atividades que eles próprios efetuam durante um determinado período e para o qual seja necessário contratar um trabalhador a termo certo, como a condução de veículos agrícolas (por exemplo, motorista de trator), sendo que essas atividades não constam nos casos previstos pelo legislador.

Neste caso, os empregadores contratam através dos centros de emprego, cada ano os mesmos trabalhadores e para o mesmo posto de trabalho²⁶⁸, ou seja, com um trabalhador,

²⁶⁴ E para os trabalhos relacionados com atividades de spa, previstos na mesma lista de trabalhos sazonais (DL n.º 278), porém nem sempre classificados como sazonais que, ao nosso ver, já é um ponto positivo.

²⁶⁵ DL n.º 278, de 28 de março de 1997.

²⁶⁶ Ac. do TS, de 1 de julho de 2015, Processo n.º 589/1807/15-II, disponível em www.reyestr.court.gov.ua.

²⁶⁷ Sobre este ponto Ac. do STJU, de 24 de fevereiro de 2010, Processo n.º 6-2934/cb09/, disponível em www.reyestr.court.gov.ua.

²⁶⁸ Ponto. 4 do Regulamento do Gabinete Ministros da Ucrânia, de 27 de abril de 1998, n.º 578, “Sobre regras

com quem tem o acordo, e o qual está satisfeito com as suas condições e a remuneração do trabalho pretendido, uma vez que, três ou quatro meses por ano está desempregado (por exemplo no inverno) e inscrito no centro de desemprego, por causa de não existirem neste período trabalhos sazonais. Assim sendo, com o início da nova temporada, a situação repete-se, o empregador novamente contrata o trabalhador para realização de trabalhos, definidos pela empresa como sazonais, através do centro de emprego, sendo que no final do seu termo o contrato caduca, e o trabalhador novamente volta ao centro de emprego registar-se como desempregado. Parece, uma espiral de contratos de trabalho a termo referidos como sazonais. Mas não é assim tão mau, como parece.

Por um lado, pelo contrato de trabalho a termo, que cessou por acordo das partes (n.º 1 do art. 36.º do CT da Ucrânia), ou pela caducidade (n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia), o trabalhador tem direito a subsídio de desemprego²⁶⁹, ou seja, pelo período em que espera a seguinte contratação, ele é mesmo remunerado.

Por outro lado, a antiguidade do trabalhador que trabalhou durante seis meses, sendo todo o período sazonal, será equivalente a um ano²⁷⁰. Porém, só em atividades sazonais previstas pelo legislador.

Neste sentido, podemos concluir, que a duração do contrato de trabalho de seis meses em trabalhos sazonais, é economicamente rentável para ambas as partes. Por sua vez, para fomento de emprego e diminuição de desemprego, os próprio centros de emprego incentivam a contratação em trabalhos sazonais. Assim, os benefícios da contratação por um período de seis meses para realização de atividades sazonais são óbvios, porque não é necessário cumprir todo o termo do contrato e verificar, se as atividades correspondem aos casos previstos pelo legislador.

Relativamente aos contratos de trabalho temporário, podem ser celebrados por um prazo, equivalente ao termo que não ultrapassa dois meses, e por um período que não pode ser superior a quatro meses, no caso de substituição de trabalhador ausente. Além disso, o contrato de trabalho temporário pode ser celebrado para realização de alguns trabalhos (por

de organização de trabalhos sazonais” (Постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.98, n.º 578, “Положення про порядок організації сезонних робіт”), que prevê a celebração de contratos de trabalho a termo especialmente em trabalhos sazonais, entre os centros de emprego e as empresas, preferencialmente com os desempregados inscritos nos centros de emprego.

²⁶⁹ Equivalente ao 100 % da remuneração, auferida no último posto de trabalho, nos primeiros 90 dias. Pela denúncia do contrato por parte do trabalhador, ele tem direito a subsídio de desemprego só a partir de 91 dia, equivalente ao 80 % de remuneração, sendo que nos primeiros 90 dias o subsídio não é pago, previsto pelo Decreto do Ministério de Trabalho e Política Social da Ucrânia n.º 307, de 20 de novembro de 2000.

²⁷⁰ Ao abrigo do disposto no art. 61.º da Lei n.º 1788-XII, de 5 de novembro de 1991, “Sobre provisão da reforma”, e o Decreto do Gabinete Ministros da Ucrânia n.º 583, de 12 de outubro de 1992.

exemplo obras)²⁷¹. Os contratos a termo de trabalho temporário podem ser celebrados ao longo de todo o ano, diferentemente do contrato em atividades sazonais.

No final do seu termo, ou por verificação de trabalho efetuado o contrato caduca (n.º 1 e n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia). Caso após do seu termo o trabalhador continuar as suas funções, e nenhuma das partes manifestar a sua vontade de cessar o contrato no final do seu prazo ou trabalho efetuado, o contrato será considerado celebrado por tempo indeterminado (art. 39-1.º do CT da Ucrânia).

No contrato a termo de trabalho temporário, o trabalhador, também, tem direito de livre desvinculação antes do seu termo expirar, que é idêntico ao regime do contrato a termo em trabalhos sazonais.

Contudo, existe uma diferença entre os contratos celebrados para realização de atividades sazonais e os contratos de trabalho temporário. Para incentivar a celebração de contratos a termo por prazos mais longos, o legislador estabeleceu a proibição sucessiva de celebração do contrato de trabalho temporário (art. 7.º do CT da Ucrânia).

Assim sendo, o contrato de trabalho temporário será considerado celebrado por tempo indeterminado, sempre que, com o trabalhador seja celebrado um novo contrato de trabalho temporário, depois da cessação do primeiro contrato, no período que não ultrapassa uma semana, desde que, a duração total do trabalho temporário antes e depois do intervalo entre os contratos, seja superior a dois ou quatro meses, respetivamente (art. 7.º do CT da Ucrânia e n.º 6 do art. 11.º do DL n.º 311-IX). Neste caso, a antiguidade do trabalhador é contada desde o início do primeiro contrato. Porém, em nosso entender, essa regra deixa de ser necessária, caso o trabalhador seja contratado inicialmente por um período de dois meses, ou quatro, no caso de substituição de trabalhador ausente.

Além disso, no caso de celebração com os trabalhadores com contrato de trabalho temporário com uma duração não superior a seis dias²⁷², os empregadores têm direito de obrigar os trabalhadores a exercer as suas funções nos dias de fim da semana²⁷³ e nos feriados.

Contudo, cada vez mais, no mercado laboral da Ucrânia, aumenta o interesse das

²⁷¹ Sobre este ponto, ver Decreto do Presidium do Supremo Comité de SRSR “Sobre condições de trabalho de trabalhadores temporários”, n.º 311-IX, de 24 de setembro de 1974.

²⁷² Na Ucrânia não existe a modalidade do contrato de muito curta duração como em Portugal.

²⁷³ Neste caso, os trabalhadores temporários auferem a remuneração normal, como nos dias úteis (art. 9.º do DL n.º 311-09, de 24 de setembro de 1974). Além disso, não previstos pelos esses dias de trabalho os dias de descanso.

empresas sobre contratação de trabalhadores temporários, cuja atividade está relacionada com as flutuações sazonais no mercado. Assim, tradicionalmente no período de pico produtivo os empregadores em vez de contratar a termo certo na generalidade de casos, contratam por um período de dois meses, para o início de elaboração de vários projetos de curto ou médio prazos, ou seja, para obras de construção civil, em empresas agrícolas, fabricantes de alimentos e comércio, em restauração, e agências de viagem.

A execução dessas tarefas tem certos termos, e normalmente podem durar de alguns meses até vários anos. No entanto, a natureza temporária de tais candidatos não faz falta às empresas. Ao contrário, os empregadores consideram esses trabalhadores como rentáveis, pelo fato de poderem aumentar os lucros da empresa e por outro lado, poupar a parte remuneratória, pelo círculo da contratação de trabalhadores temporários²⁷⁴. Neste caso, trata-se à de contratação dos diferentes trabalhadores, para o mesmo posto de trabalho.

Porém, em nosso entendimento, para o início de elaboração de um novo projeto, a melhor opção será contratar por um período mais longo²⁷⁵, pelo fato de as partes poderem acordar qualquer termo para realização de alguns trabalhos (n.º 3 do art. 23.º do CT da Ucrânia).

Para este efeito, pelo Decreto-Lei n.º 175, de 20 de março de 2013²⁷⁶, para incentivo ao emprego, foi estabelecido, que a duração total dos contratos de trabalho temporário, celebrados com os trabalhadores inscritos nos centros de emprego (art. 3.º do DL n.º 175), para participação em obras públicas ou em outras atividades de natureza temporária não pode ser superior a 180 dias por ano, desde que sejam efetuados nos postos de trabalho, exclusivamente criados para este efeito (art. 5.º do DL n.º 175)²⁷⁷.

Assim, por um lado, o legislador alargou a duração do contrato de trabalho temporário e aproximou-o ao regime do contrato de trabalho em atividades sazonais, quando a duração do contrato não pode ser superior a seis meses. Por outro lado, retirou a proibição de celebração de sucessivos contratos de trabalho temporário.

Assim, ao abrigo do disposto no art. 13.º do DL n.º 175, de 20 de março de 2013, depois da caducidade do contrato o trabalhador deve obrigatoriamente efetuar o seu registo no centro de emprego nos próximos 14 dias, para ter a possibilidade de ser contratado

²⁷⁴ Sobre este ponto podem ver, Korniychuk T, “Aluguer especialistas”, in Revista Contratos, n.º 44, 2003.

²⁷⁵ Como exemplo, os casos previstos na al. b) do art. 148.º do CT da República Portuguesa.

²⁷⁶ Pelo Gabinete Ministros da Ucrânia, foi aprovado o Decreto n.º 175, de 20 de março de 2013, sobre “Organização de obras públicas e outras atividades de natureza temporária”, disponível em www.zakon.rada.gov.ua.

²⁷⁷ Além disso, esses contratos devem ser celebrados em forma escrita, que é um fato positivo.

novamente. Por outro lado, o DL n.º 311-IX, de 24 de setembro de 1974, prevê que, no caso em que o trabalhador seja novamente contratado para o mesmo posto de trabalho, quando o período entre os contratos não seja superior a uma semana, e a duração total do contrato antes e depois do intervalo seja superior a dois ou quatro meses, conforme os casos previstos, o contrato será considerado como o contrato sem termo. Por exemplo, se o contrato inicialmente celebrado por um período de dois meses, após a sua cessação o trabalhador, deve registrar-se no centro de emprego dentro do período de 14 dias, que é superior a uma semana, e neste caso, seguidamente pode ser novamente contratado por mais um período de dois ou quatro meses, dado que, não é previsto qualquer limite máximo de duração do contrato de trabalho temporário, só a duração total dos contratos que não pode ultrapassar 180 dias (art. 5.º do DL n.º 175). Além disso, a duração do contrato de trabalho temporário não pode ultrapassar dois meses, ou seja, 60-61 dias, e quatro meses que é equivalente aos 120 dias (n.º 6 do art. 11.º do DL n.º 311-IX). Por exemplo, mesmo que o trabalhador seja contratado inicialmente por um período de duas semanas, e depois tenha um intervalo equivalente a duas semanas, o segundo contrato não pode ter a duração superior a um mês, sendo que, a duração total dos contratos antes e depois do intervalo, já ultrapassa o limite máximo de dois meses, que é previsto para a realização de alguns trabalhos da natureza temporária.

Por outro lado, será que a duração total dos contratos de 180 dias, é prevista só para os contratos celebrados com os trabalhadores inscritos nos centros de emprego? Parece, que sim. Caso contrário, em nosso entendimento, esses dois diplomas legais não poderiam ser aplicados em conjunto, porque seriam contraditórios.

Em nosso entendimento, a pretensão do legislador, foi fornecer mão-de-obra para realização de trabalho adicional ao respetivo empregador, através da criação de novos postos de trabalho de caráter temporário. Porque só o termo de realização de trabalhos temporários determina a duração do contrato, ou seja, se o empregador contrata um trabalhador por direção relacionada, através do centro de emprego, deve obrigatoriamente durante algum período criar os novos postos de trabalho temporário, sendo que, só nestes casos é que a duração dos contratos de trabalho temporário não pode ser superior a 180 dias por ano e não apenas dos meses.

Neste sentido, podemos concluir que, o grande problema de duração dos contratos de trabalho a termo na Ucrânia, é a incerteza da regulamentação jurídica dessas normas. Estabelecendo os limites de duração máxima para os contratos de trabalho, celebrados para

realização de atividades sazonais ou trabalhos temporários, o legislador devia estabelecer também, o número máximo de renovações, para travar esse círculo de contratos sucessivos.

4.3 Execução do contrato a termo em funções públicas.

O disposto no art. 23.º do CT, prevê que o contrato de trabalho a termo pode ser celebrado em outros casos previstos pela lei, ou seja, os contratos a termo regulados pelos outros diplomas legais, é o contrato a termo em funções públicas (n.º 3 do art. 21.º do CT da Ucrânia), que é mais protegido pelo legislador do que os outros contratos de trabalho a termo, pode apenas ser celebrado em casos estritamente previstos pelo legislador²⁷⁸.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 21.º do CT da Ucrânia, o contrato de trabalho a termo em funções públicas, é um contrato excecional, sendo que a duração do contrato, designadamente, direitos, deveres e rescisão do mesmo, podem ser acordados entre as partes.

Pelo disposto no art. 23.º do CT da Ucrânia, a duração do contrato pode ser estabelecida por acordo entre as partes, além dos contratos a termo celebrados com os chefes de empresas estatais (n.º 3 do art. 21.º do CT da Ucrânia). Neste caso, o legislador especialmente proibiu a alteração dos prazos do contrato a termo, estabelecendo os limites de duração mínima que não podem ser inferiores a um ano, e os limites de duração máxima que não pode ser superiores a cinco anos²⁷⁹.

A este respeito, Acórdão do Supremo Tribunal²⁸⁰, considerou que a celebração de contratos de trabalho a termo, pode fornecer condições desfavoráveis ao trabalhador. Em particular, é a natureza temporária das relações de trabalho de elevada responsabilidade para o trabalhador, causa de motivações adicionais, de rescisão do contrato, e assim sendo, o escopo do contrato de trabalho a termo, não pode ser ilimitado.

Em nosso entendimento, o maior problema de regime de duração do contrato a termo na Ucrânia, é o próprio caráter recomendado, ou seja, não há limites certos de duração máxima do contrato, além dos cargos das empresas estatais. Neste caso, o legislador

²⁷⁸ Decreto do Gabinete Ministros da Ucrânia n.º 170, de 19 de março de 1994, disponível em www.zakon.rada.gov.ua. Atualmente, em vigor estão a cerca de 50 leis e regulamentos, como base jurídica de aplicação do contrato. Além disso, para celebração desses contratos é obrigatória a forma escrita (art. 24.º do CT da Ucrânia).

²⁷⁹ Decreto do Gabinete Ministros da Ucrânia n.º 203, de 28 de janeiro de 2009, disponível em www.zakon.rada.gov.ua.

²⁸⁰ Ac. do STJU, de 9 de julho de 1998, Processo n.º 12-пн/98, publicado no Diário Oficial da Ucrânia n.º 32, 1998, pág. 1209, disponível www.reyestr.court.gov.ua.

ucraniano deve estabelecer os limites de duração mínima e os limites de duração máxima para outros contratos em funções públicas. Por exemplo, para o contrato de trabalho a termo celebrado com docentes universitários e professores do ensino secundário²⁸¹, uma vez que a legislação da Ucrânia tem certas lacunas legislativas e contradições, nos casos de celebração e da cessação do contrato.

Assim, a celebração de contrato a termo com os docentes, ocorre através de concurso público, que se repete no final do seu termo. Com o merecido respeito o legislador, em nosso entendimento, não está correto e lógico. Se o contrato foi celebrado para um certo período, deverá caducar no final do seu termo, sem nenhum concurso. Por outro lado, para qual o efeito outro concurso, se o contrato não pode ser renovado?

Ao abrigo do disposto no art. 39-1.º do CT da Ucrânia, o contrato de trabalho a termo, renovado uma ou mais vezes considera-se como contrato sem termo, excepto os casos previstos no n.º 2 e n.º 3 do art. 23.º do CT da Ucrânia. Além disso, o contrato a termo em funções públicas, celebrado com os trabalhadores, nos casos estritamente previstos pelo legislador, não pode ser renovável. Todavia pode ser celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 23.º do CT da Ucrânia, mas já fora dos casos previstos pelo legislador, ou seja, já não será o contrato a termo em funções públicas, e poderá ser renovável. Porém, também não é estabelecido o número de renovações.

O contrato considera-se sem termo, caso seja renovado uma ou mais vezes (art. 39-1.º do CT da Ucrânia), excepto os casos previstos no n.º 2 do art. 23.º do CT, ou seja, os contratos supra referidos (trabalhos sazonais e temporários). Neste caso, suscitam algumas dúvidas. Qual a *ratio* do legislador ter previsto esta norma?

Assim, no contrato a termo em funções públicas as partes podem acordar, que o contrato caduca no final do seu termo, entretanto o empregador e o trabalhador devem por acordo entre as partes, e com antecedência de dois meses decidir, se o contrato caduca no final do seu termo, ou se, se renova, ou seja, é como se fosse celebrado um novo contrato a termo.

Devido à incerteza legislativa, e à liberdade contratual relativamente à duração do contrato de trabalho a termo, muitas empresas públicas usam essa contratação fraudulenta, através de vários concursos, celebram os novos contratos de trabalho a termo, com o

²⁸¹ Regulado pelo Закон України “Про освіту” (Sobre Ensino), de 23 de maio de 1991, disponível em Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, № 34, ст. 451. “Про науково-технічну діяльність” (Sobre atividades científico-técnicas), de 13 de dezembro de 1991, “Про вищу освіту” (Sobre Ensino Superior), de 17 de janeiro de 2002, disponível em “Відомості Верховної Ради України”, 2002, № 20, ст. 134

mesmo empregador e para o mesmo posto de trabalho²⁸².

Por exemplo; um contrato de trabalho a termo celebrado com uma professora de um colégio por um ano, ou seja, de 1 de setembro de 2004 até 1 de setembro de 2005, tendo as funções sido exercidas após o prazo estipulado e posteriormente por deliberação patronal, de 31 de maio de 2006, operou a caducidade do contrato a partir de 1 de setembro de 2006.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia, o contrato caduca no final do seu termo (n.º 2 e n.º 3 do art. 23.º do CT). Porém nos casos, em que as relações laborais continuam de fato, e nenhuma das partes manifesta a sua vontade de o fazer cessar, neste caso, o empregador deve comunicar ao trabalhador, com antecedência mínima de dois meses que o seu contrato vai cessar. Neste caso, o termo do contrato foi previsto até 1 de setembro de 2005, e como as partes não decidiram se o contrato caduca ou se prolonga como foi acordado inicialmente entre as partes, o prazo do contrato foi renovado até 1 de setembro de 2006.

Assim sendo, como o contrato é celebrado com uma funcionária pública, neste caso, não pode ser aplicado o regime geral de cessação de contratos a termo pela caducidade (n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia), ou seja, não pode ser considerada a cessação do contrato como o despedimento ilícito, e a conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo, uma vez que as partes não decidiram sobre a renovação do contrato no final do seu termo.

Porém, o Acórdão do Supremo Tribunal²⁸³, com o qual não podemos concordar uma vez que, pelo disposto no art. 39-1.º do CT da Ucrânia se prevê, que o contrato que foi objeto de uma ou mais renovações, se considera celebrado como o contrato sem termo, excepto nos casos previstos no n.º 2 do art. 23.º do CT da Ucrânia. Enquanto o contrato de trabalho a termo celebrado com um docente público, ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 21.º do CT da Ucrânia, é regulado por mais do que um diploma legal, se for objeto de uma renovação, deve ser considerado como um contrato sem termo. Além disso, em nosso entendimento, se inicialmente o prazo do contrato foi acordado entre as partes, o contrato caducará no final do seu termo. Entretanto, caso uma trabalhadora continue a exercer as suas funções após o prazo estipulado, o contrato deve converter-se em contrato sem termo,

²⁸² Sobre este ponto, ver, Мірошніченко О. “Особливості правового регулювання строкових трудових відносин з науково-педагогічними працівниками у чинному законодавстві та у проекті Трудового кодексу України”, *Юридична Україна*, № 12, 2010, стр. 66-72.

²⁸³ Ас. do STJU, de 11 de julho de 2007, disponível em “Цивільне судочинство. Судова практика у цивільних справах”, № 3, 2007 р.

haja ou não, aviso prévio²⁸⁴.

Sem dúvida, podemos apontar, que na Ucrânia os trabalhadores estão interessados mais nas relações laborais de longa duração, e muito menos, na contratação que poderá durar “toda a vida”. Além disso, os trabalhadores em funções públicas, contratados a termo, ficam em situação muito desagradável.

O maior problema do regime de duração de relações laborais a termo na Ucrânia é que, independentemente das diferentes abordagens sobre a natureza jurídica do contrato celebrado por um prazo, o fato principal é o mútuo consentimento, no momento da celebração do contrato, que não é limitado em tempo, e, posteriormente provoca graves implicações jurídicas na prática.

A questão supra referida, foi decidida pelo Acórdão do Tribunal da Apelação da Odessa²⁸⁵ que considerou, que um contrato de trabalho celebrado com o docente universitário, de 1 de setembro de 2001, e que cessou por caducidade no dia de 26 de agosto de 2014 (n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia), não pode ser considerado como um contrato sem termo, uma vez que todas as renovações ocorreram por mútuo consentimento. Assim, todos os contratos foram celebrados legalmente, sendo que o docente tinha conhecimento sobre as renovações e concordou com os seus termos, e deste modo, trata-se de um contrato celebrado por acordo entre as partes.

Não podemos concordar com a fato de ter sido negado provimento pelo respetivo tribunal. Em nosso entendimento, a sentença proferida pelo Tribunal da Primeira Instância devia ser de absolvição. Assim, pelo Decreto do Ministério da Educação, n.º 293, de 5 de agosto de 1993²⁸⁶, foi estabelecido que, todos os contratos de trabalho a termo, celebrados com os docentes do Ensino Público, que foram objeto de uma ou mais renovações, se consideram como contratos celebrados sem termo. Por outro lado, o docente foi admitido em 2001, e só até 2003, ou seja durante dois anos, o contrato foi objeto de várias renovações, ou seja, durante a vigência do referido Decreto, que proíbe a renovação. Após a primeira renovação o contrato converteu-se em contrato sem termo. Assim sendo, o contrato já não podia ter cessado por caducidade como um contrato a termo (n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia).

²⁸⁴ Sobre esta questão, Б. С. Беззуб, О. М. Міхатуліна “Трудове право України: Опорний конспект лекцій”, МАУП, Київ, 2007, стр. 129-134.

²⁸⁵ Ac. do TAO, de 30 de junho de 2015, Processo n.º 22-ц/785/5737/15, disponível em www.reyestr.court.gov.ua, também o Ac. do Tribunal da Rivne, de 5 de maio de 2015, Processo n.º 569/16183/14-ц, disponível em www.reyestr.court.gov.ua.

²⁸⁶ Registrado pelo Ministério da Justiça da Ucrânia, de 10 de agosto de 1993, com o n.º 104.

Neste contexto, não podemos deixar de analisar a possibilidade da transformação de contrato de trabalho sem termo em contrato a termo certo, celebrado com a diretora da escola em 25 de agosto de 1995, que foi transformado em contrato a termo certo de 12 de abril de 2007 até 12 de abril de 2009, e posteriormente celebrado mais um contrato de 12 de abril de 2009 até 12 de abril de 2011. Por um lado, a diretora foi obrigada a assinar o contrato, uma vez que é previsto pelo estatuto da escola. Por outro lado, a transformação do contrato violou o direito laboral da trabalhadora, piorando a sua situação em comparação com os trabalhadores contratados por tempo indeterminado. Além disso, o contrato da trabalhadora cessou por caducidade (n.º 2 do art. 36.º do CT da Ucrânia), e no momento quando a própria se encontrava de baixa por doença. Caso este, apresentado pelo Acórdão do Tribunal da Donetsk²⁸⁷, que considerou o despedimento da trabalhadora e a conversão de contrato sem termo pelo contrato a termo certo, como ilícito.

Concordamos plenamente com a decisão do tribunal. Em primeiro lugar, que a trabalhadora não foi despedida, porque não havia cessação do contrato sem termo. Em segundo, o contrato renovado em 12 de abril de 2009, pelo menos uma vez, já devia ser considerado celebrado por tempo indeterminado, sendo assim, não pode cessar por caducidade²⁸⁸. Além disso, não pode ser considerado lícita, a celebração de um contrato a termo, por obrigação do próprio estatuto da escola, invocando que a celebração ocorreu por mútuo acordo.

Mais um problema que existe na legislação ucraniana, a duração do período experimental é igual, quer para os contratos sem termo quer para os contratos a termo, e também, pode ser estabelecido por mútuo consentimento, que é, em nosso entendimento inadmissível.

Na generalidade dos casos, o período experimental pode ter uma duração de um mês, mas não pode ultrapassar três meses. Para os cargos de elevada responsabilidade em funções públicas a duração do período experimental não pode ser superior a seis meses (art. 27.º e art. 28.º do CT da Ucrânia)²⁸⁹.

No CT da Ucrânia não existe um único ponto de vista sobre cômputo de prazos do contrato de trabalho, que deve incluir o período experimental, pelo fato de a

²⁸⁷ Ac. do TD, de 11 de maio de 2012, processo n.º 2-2381/11, disponível em www.reyestr.court.gov.ua.

²⁸⁸ Além disso, não foi respeitado o aviso prévio de dois meses, e a cessação do contrato foi efetuada quando a trabalhadora se encontrava de baixa por doença, pelo fato de ser proibido pela lei, despedir os trabalhadores no período de incapacidade temporária e no período de férias (art. 40.º do CT da Ucrânia).

²⁸⁹ Porém, isentos do período experimental os menores de 18 anos, recém licenciados, pessoas demitidos do serviço militar, deficientes (art. 26.º do CT da Ucrânia).

regulamentação legislativa ainda permanece imperfeita em termos de contagem dos prazos do contrato (art. 241-1.º do CT da Ucrânia).

Em nosso entendimento, o período experimental do trabalhador contratado a termo, deve corresponder à especificidade do trabalho realizado, porque existe uma série de características de cálculo do período experimental, e por sua vez, a ausência de disposições relevantes suscitou algumas dúvidas. Se o período experimental é incluído no cômputo da duração do contrato a termo, ou seja, desde o momento de celebração do contrato? Assim, como evidenciado pela jurisprudência, os tribunais decidem essas questões de forma diferente.

Pela jurisprudência, disposições previstas no art. 241-1.º do CT da Ucrânia, relativas ao cálculo de duração do período experimental, são interpretadas ambigualmente. Por exemplo; o período experimental de três meses, foi estabelecido no dia 1 de abril de 2007 à trabalhadora contratada com contrato a termo. Após três meses, o empregador rescindiu o contrato no dia 2 de julho de 2007, devido à insuficiência do cargo pretendido. Neste caso, o Tribunal da Primeira Instância, considerou o despedimento ilícito, uma vez que o cálculo do período experimental foi procedido incorretamente, ou seja, o contrato foi celebrado no dia 1 de abril de 2007, sendo que o prazo, ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 241-1.º do CT da Ucrânia²⁹⁰, devia terminar no dia 1 de julho de 2007. Por sua vez, o Tribunal da Apelação da Odessa considerou, que o termo do período experimental de três meses terminou no dia 2 de julho de 2007, que foi posteriormente confirmado pela decisão do Supremo Tribunal²⁹¹.

Pela regra geral, a contagem do prazo do contrato de trabalho a termo, começa no momento da celebração de contrato, que paralelamente deve coincidir com a data da deliberação do empregador, que é de fato a data de início do contrato.

Neste caso, se a deliberação do empregador sobre admissão do trabalhador foi emitida, por exemplo, no dia 1 de abril de 2007, e não consta outra data de início do trabalho, e o trabalhador de fato já começou a exercer as suas funções no mesmo dia, isso significa, que o período experimental devia ser calculado desde 1 de abril de 2007, e acabar no dia 1 de julho de 2007.

Assim, último dia do termo do contrato ou período experimental deve corresponder ao dia, em que ocorreu o fato jurídico, que deu origem ao nascimento de direitos e

²⁹⁰ O “prazo calculado por meses, acaba no determinado número do último dia do mês” estipulado.

²⁹¹ Ac. do TK, de 24 de setembro, Processo n.º 2-1403-1/09, disponível em www.reyestr.court.gov.ua.

obrigações dos prazos calculados²⁹². Por exemplo, o contrato celebrado no dia 29 de fevereiro de 2012 pelo prazo de cinco anos, sendo que o último dia do contrato será o 28 de fevereiro de 2017.

Infelizmente, mais uma vez temos de constatar o fato, de que o legislador ucraniano não definiu claramente as normas de celebração e a duração do contrato de trabalho a termo, que são formulados em termos gerais, não especificados, e, portanto não excluem a possibilidade de contorna-las na prática, pela interpretação arbitrária, ou seja, o que temos de entender “por natureza do trabalho”, as “condições da sua realização”, e os “interesses do trabalhador”?

Esses conceitos exigem uma interpretação mais adequada pelo legislador, pelo que se torna muito difícil, avaliar a duração do contrato, através desses termos.

Além disso, a legislação ucraniana necessita de profundas reformas na legislação laboral ligadas ao contrato de trabalho a termo, uma vez que, não pode ser estabelecida a duração do contrato, só pelo acordo entre as partes. Devem ser estabelecidas as regras de proibição de contratos sucessivos em todos os casos.

Além disso, em nosso entendimento, o legislador deve certamente estabelecer os casos nos quais é possível a celebração dos contratos a termo certo, bem como os limites mínimos e máximos da sua duração e o número de renovações. Também, estabelecer adicionalmente os casos de celebração de contrato de trabalho a termo incerto e o limite máximo da sua duração.

Como referimos, por enquanto pela Verkhovna Rada foi aprovado o projeto do novo CT da Ucrânia, porém ainda existem muitos inconvenientes neste projeto que necessitam de aperfeiçoamento. Além disso, devem ser estabelecidas regras de livre desvinculação, e consequências legislativas no caso de violação desses termos, bem como as regras de conversão de contrato de trabalho a termo em contrato por tempo indeterminado.

Neste caso, só essas regras podem criar um mecanismo eficaz para proteger os direitos dos trabalhadores de abusiva celebração de contratos de trabalho por termo indefinido.

²⁹² “A contagem do prazo começa do dia seguinte, após a data ou evento, com qual relacionado o início do prazo” (art. 253.º do Código Civil da Ucrânia).

Conclusões:

Procedendo à análise e ao estudo do regime de duração de contrato de trabalho a termo em Portugal e na Ucrânia, podemos efetuar seguintes conclusões:

1- As relações laborais a termo na Ucrânia foram desenvolvidas sob influência da União Soviética, uma vez que, ainda estão em vigor alguns regulamentos da época soviética, que impedem de estabelecer relações laborais estáveis, cada vez caminhando mais para a contratação precária.

2- Contrariamente, em Portugal, a legislação laboral a termo, foi desenvolvida sob influência da legislação dos outros países da União Europeia, sendo que é mais concretizada, com os limites definidos de duração máxima e mínima do contrato de trabalho e o regime especial do contrato de muito curta duração.

3- Assim, a celebração de contratos de trabalho a termo em Portugal, só é possível quando está em causa a “satisfação de necessidade temporária da empresa”²⁹³ e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade” (n.º 1 do art. 140.º do CT), e a duração desses contratos estritamente regulada pelo art. 148.º do CT.

4- Na Ucrânia, os contratos de trabalho a termo podem ser celebrados por mútuo consentimento entre as partes e para realização de alguns trabalhos, tendo em conta a natureza e condições do trabalho realizado, ou pelo interesse do trabalhador (art. 23.º do CT da Ucrânia)²⁹⁴, e podem ter a duração por prazo indefinido²⁹⁵.

5- No direito português a regulamentação das relações laborais é mais definida e consistente, no entanto, contrariamente, na Ucrânia a contratação a termo é realizada com numerosas violações, devido principalmente ao problema que existe na definição e classificação as relações laborais a termo.

6- A existência de uma grande dimensão de regulamentos legislativos e não estruturados na área de celebração de contrato de trabalho a termo na Ucrânia, torna difícil de aplicar corretamente, essas normas na prática, e é uma das principais causas de violação de direitos laborais a termo.

²⁹³ Salvo dos casos, previstos no n.º 4 do art. 140.º do CT.

²⁹⁴ Caso as relações laborais não podem ser estabelecidos por tempo indeterminado (n.º 1 do art. 23.º do CT da Ucrânia).

²⁹⁵ Salvo dos contratos em atividades sazonais e trabalhos temporários, supra referidos.

7- O art. 43.º da Constituição da Ucrânia prevê, que “todas as pessoas têm direito ao emprego, que inclui a possibilidade de auferir coisas necessárias para a vida, mediante trabalho, livremente escolhido ou livremente aceite”²⁹⁶. Assim, podemos entender, que o legislador ucraniano considera o trabalho, como um meio de obtenção de recursos materiais para a sua vida e desenvolvimento da sua personalidade.

8- O disposto no art. 43.º da Constituição da Ucrânia, é contrário ao disposto no art. 1.º do CT²⁹⁷, ou seja, o “Código do Trabalho da Ucrânia está a regular relações laborais para todos os trabalhadores, e promove crescimento da produtividade de trabalho, melhora a qualidade de trabalho, a eficiência da produção social e o acréscimo nesta base, o nível dos recursos materiais e culturais da vida dos trabalhadores, fortalecimento da disciplina laboral, e, conseqüentemente a transformação gradual de trabalho para benefício da sociedade”. Em nosso entendimento, essa interpretação já não pode ser atual pelo fato de, não ser possível realizar o trabalho para os benefícios da sociedade sem atingir os benefícios, para os próprios trabalhadores.

9- Essa posição poderia ser justificada nos tempos da União Soviética, quando, de fato, o único empregador é o Estado, mas entretanto as relações laborais mudaram, embora a legislação ainda se encontre em tempos soviéticos. Assim, como o trabalhador podia trabalhar toda a sua vida para o Estado. Mas agora, através da contratação precária, acontece algo semelhante, uma vez que o contrato de trabalho a termo poderá durar tanto tempo, consoante o que for acordado entre as partes, sem livre desvinculação antes do seu termo expirar.

10- Em Portugal, a duração do contrato a termo, tem certas limitações, que não podem ultrapassar três anos, no caso do contrato de trabalho a termo certo, consoante os contratos ligados às necessidades temporárias da empresa, ou política de emprego e redução de risco empresarial, e seis anos no contrato de trabalho a termo incerto.

11- Porém, tanto como a Ucrânia, Portugal também, é um dos países da Europa com maior elevada taxa de contratação a termo. Neste sentido, concordamos com o legislador português ao estabelecer os limites de duração máxima e os limitações de celebração de contratos de trabalho a termo, prevenindo a utilização abusiva e fraudulenta por parte dos empregadores.

²⁹⁶ Constituição da Ucrânia de 28 de junho de 1996, disponível no Diário da Verkhovna Rada da Ucrânia, n.º 30, 1996.

²⁹⁷ Código do Trabalho da Ucrânia de 10 de janeiro de 1971, disponível no Diário da Verkhovna Rada da Ucrânia, n.º 50, 1971.

12- De qualquer modo, a contratação a termo é precária para o trabalhador, mas não podemos negar que essa contratação em tempos de crise económica ajuda a criar novos postos de trabalho e combater o desemprego.

Bibliografia

Abrantes, José João – Breve apontamento sobre o regime jurídico de trabalho a prazo, *Prontuário de Direito do Trabalho*, Act. n.º 32, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 1989.

Abrantes, José João – *Contrato de Trabalho a Termo*, Estudos do Instituto de Direito do trabalho, Volume III, Coimbra, Almedina, 2002.

Abrantes, José João – *Do Contrato de Trabalho a Prazo*, Coimbra, Almedina, 1982.

Amado, João Leal – A opção sobre N'Doye: um acórdão histórico da CAP, *Questões Laborais*, Ano XV, n.º 31, Coimbra Editora, 2008.

Amado, João Leal – *Contrato de Trabalho*, 14.^a edição, Coimbra Editora, 2014.

Amado, João Leal – *Contrato de Trabalho*, Noções básicas, Coimbra, Almedina, 2016.

Amado, João Leal – Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?, *Questões Laborais*, Ano XV, n.º 31, Coimbra Editora, 2008.

Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, *Constituição da República Portuguesa e legislação complementar*, 2.^a edição, Lisboa, 2013.

Baptista, Albino Mendes – Inovações do Código do trabalho em matéria de contrato a termo resolutivo, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 68.º, Centro de Estudos Judiciários, Coimbra Editora, 2004.

Batista, Albino Mendes – *Contrato de trabalho a termo. Regras especiais em matéria de cessação*, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 59, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, 2011.

Bragança, Nuno de – *O Serviço de Emprego na política de mão-de-obra*, *Análise Social*, Volume II, n.º 6, Instituto de Ciências Sociais de Universidade de Lisboa, 1964.

Camanho, Paula Ponces – *Contrato a termo*, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LIII (XXVI da 2.^a Série), n.ºs 1-2, Almedina, 2012.

Camanho, Paula Ponces – *Juris et de Jure – Nos Vinte Anos da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa – Porto*, Porto, 1998.

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

Canotilho, Gomes/ Moreira, Vital – Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, 4.^a edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2007.

Carvalho, Catarina de Oliveira – Contrato de Trabalho e pluralidade de empregadores, Questões Laborais, Ano XII, n.º 26, Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora, 2005.

Cavalheiro, Brandão – Contrato de trabalho a prazo-comunicação para a não renovação. Anotação ao Acórdão da Relação de Coimbra de 8 de janeiro de 1985, Revista de Direito e Estudos Sociais, Ano XXVIII, n.º 2, Coimbra, Almedina, 1986.

Código Civil Português, Aprovado por Carta de Lei de 1 de julho de 1867, Segunda Edição Oficial, Lisboa, Imprensa Nacional, 1868.

Correia, António Damasceno – Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial, Questões Laborais, Ano XVI, n.º 33, Coimbra Editora, 2009.

Falcão, David/ Tomás, Sérgio Tenreiro – Lições de Direito do Trabalho: a relação individual de trabalho, 2.^a edição, Coimbra, Almedina, 2015.

Fernandes, António Monteiro – Direito do Trabalho, 14.^a edição, Coimbra, Almedina, 2009.

Fernandes, António Monteiro – Direito do Trabalho, 16.^a edição, Almedina, 2012.

Gomes, Júlio Manuel Vieira – O contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?, Estudos do Instituto de Direito do trabalho, Volume IV, Coimbra, Almedina, 2003.

Gomes, Júlio Manuel Vieira, Direito do Trabalho, Volume I, relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007.

Gomes, Júlio Vieira – Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007.

Gomes, Júlio Vieira – Do uso e abuso do período experimental, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XLI (XIV da 2.^a Série), n.ºs 3 e 4, Lisboa, Editorial Verbo, 2000.

Gomes, Maria Irene – Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho, *Questões Laborais*, Ano XI, n.º 24, Associação de Estudos Laborais, Coimbra Editora, 2004.

Gomes, Maria Irene – Jurisprudência e requisitos materiais do contrato de trabalho a termo certo – alguns comentários, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79/80/81, Centro Estudos Judiciários, Coimbra Editora, 2008.

Gonçalves, Fernando/ Alves, Manuel João/ Vieira, Vítor Manuel Freitas/ Gonçalves, Rui Miguel/ Gonçalves, Mariana Violante – *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e SIADAP anotados*, Edição Letras e Conceitos, Rei dos Livros, 2014.

Lambelho, Ana/ Gonçalves, Luísa Andias – *Manual de Direito do Trabalho. Da teoria à prática*, 1.ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 2014.

Leitão, Luís Menezes – *Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Almedina, 2010.

Leite, Jorge – *Contrato a Termo por lançamento de nova atividade*, *Questões Laborais*, Ano II, n.º 5, Coimbra Editora, 1995.

Machado, Maria João – *O Contrato de Trabalho a Termo. Inclui análise das atualizações legislativas mais recentes*, Vida Imobiliária, 2014.

Machado, Susana Sousa – *Contrato de Trabalho a Termo A transposição da Diretiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, Coimbra Editora, 2009.

Manso, Luís Duarte Baptista/ Dias, Erica Neves – *Direito do Trabalho, Volume I, Casos Práticos resolvidos*, 2.ª edição (revista e aumentada), Lisboa, Quid Juris, 2010.

Marques, Jorge Manuel Pereira – *O Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo como instrumento de Política Económica entre a eficiência e a validade*, Coimbra Editora, 2011.

Martinez, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 5.ª edição, Instituto de Direito de Trabalho, Almedina, 2010.

Martinez, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 7.ª edição, Almedina, 2015.

Martinez, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, Almedina, 2002.

Martinez, Pedro Romano – *Nulidade de Cláusulas de convenções coletivas de trabalho. O período experimental no contrato de trabalho desportivo*, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XLVIII (XXI da 2.ª Série), n.ºs 1-2, Almedina, 2007.

Martinez, Pedro Romano – O Código do trabalho e a reforma de 2012. Apreciação geral, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano LIII (XXVI da 2.^a Série), n.ºs 1-2, Almedina, 2012.

Martinez, Pedro Romano/ Monteiro, Luís Miguel/ Vasconcelos, Joana/ Brito, Pedro Madeira de/ Dray, Guilherme / Silva, Luís Gonçalves da – Código do Trabalho Anotado, 10.^a edição, Almedina, 2016.

Martinez, Pedro Romano/ Monteiro, Luís Miguel/ Vasconcelos, Joana/ Brito, Pedro Madeira de/ Dray, Guilherme / Silva, Luís Gonçalves da – Código do Trabalho Anotado, 9.^a edição, Almedina, 2013.

Martins, Pedro Furtado – Cessaçãõ do Contrato de Trabalho, 3.^a edição revista e atualizada segundo Código do Trabalho 2012, Príncípia Editora, 2012.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Livro Branco das Relações Laborais, Lisboa, 2007, www.mtss.gov.pt

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social - Livro Verde sobre as Relações Laborais, Lisboa, 2006, www.mtss.gov.pt

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social – Reforma das Relações Laborais – Proposta para um novo consenso na regulação dos sistemas de relações laborais, de proteção social e de emprego, de 22 de abril de 2008, www.mtss.gov.pt

Monteiro, Luís Miguel/ Brito, Pedro Madeira de – Alteraçãõ ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo introduzida pela Lei n.º 18/2001, de 3 de junho, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XLIII, (XVI da 2.^a Série), n.º 1, Editorial Verbo, 2002.

Neto, Abílio – Novo Código do Trabalho e Legislaçãõ Complementar Anotados, 4.^a edição, Ediforum, Coimbra, Almedina, 2013.

Neves, Ana Fernanda, - O Direito da Funçãõ Pública, coordenaçãõ Otero, Paulo/ Gonçalves, Pedro – Tratado de Direito Administrativo Especial, Volume IV, Almedina,

Quintas, Paula – A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores à procura de primeiro emprego?, Questões Laborais, Ano XI, n.º 24, Coimbra Editora, 2004.

Quintas, Paula – Casos Práticos Direito do Trabalho, Questões Práticas Resolvidas, Almedina, 2016.

Quintas, Paula/ Quintas, Helder – Código do Trabalho Anotado e Comentado, Almedina, 2010.

Quintas, Paula/ Quintas, Helder – Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho, Almedina, 2010.

Ramalho, Maria do Rosário Palma – Contrato de Trabalho a Termo no sistema Juslaboral Português – evolução geral e tratamento no Código de Trabalho, Estudos em Honra de Ruy de Albuquerque, Volume II, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Coimbra Editora, 2006.

Ramalho, Maria do Rosário Palma – Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 2000.

Ramalho, Maria do Rosário Palma – O contrato de trabalho na reforma da Administração Pública: reflexões gerais sobre o regime jurídico instituído pela Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, Questões Laborais, Ano XI, n.º 24, Coimbra Editora, 2004.

Ramalho, Maria do Rosário Palma – Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 4.ª edição revista e atualizada ao Código de Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, Coimbra, Almedina, 2012.

Ramalho, Maria do Rosário Palma – Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição revista e atualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até 2014, Coimbra, Almedina, 2014.

Ramalho, Maria do Rosário Palma/ Madaleno, Cláudia, Código do Trabalho e legislação complementar, 2.ª edição atualizada, Lisboa, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2013.

Redinha, Maria Regina- Código Novo ou Código Revisto? A proposito das Modalidades do Contrato de Trabalho, Código do Trabalho: a revisão de 2009, Coimbra Editora, 2011.

Ribeiro, André Strecht – Contratos a Termo. Evolução até à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Porto, Vida Económica, 2012.

Ribeiro, Victor – Contrato a termo – sucessão de contratos e consequências da 3ª renovação, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 43, Centro Estudos Judiciários, 1993.

Sá, José Ayres de – O contrato de trabalho a termo, A reforma do Código do trabalho, Coimbra Editora, 2004.

Santos, José Castro, Rapoula, Maria Teresa - Da Cessação do Contrato de Trabalho e Contratos a termo do Trabalho Temporário: Atuais Regimes Jurídicos Anotados e Explicados, Lisboa, Rei dos Livros, 1990.

Tinbergen, Jan – A Previsão do Emprego, Análise Social, Volume II, n.º 6, Instituto de Ciências Sociais de Universidade de Lisboa, 1964.

Vicente, Joana Nunes – A falsidade do motivo justificativo no contrato a termo de interinidade (nótula a partir de alguma jurisprudência nacional), O contrato de trabalho a termo, Centro de Estudos Judiciários, 2013.

Vicente, Joana Nunes – O fenómeno da sucessão de contratos (a termo) – breves considerações à luz do Código do Trabalho revisto, Questões Laborais, Ano XVI, n.º 33, Coimbra Editora, 2009.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo/ Martins, Pedro Furtado/ Carvalho, A. Nunes de/ Vasconcelos, Joana/ Almeida, Tatiana Guerra de – Manual de Direito do Trabalho, 2.^a edição, Revista e Atualizada, Lisboa, Verbo, Babel, 2014.

Бабій Б. М., - Історія держави і права Української РСР 1917-1960, Київ, Видавництво Академії наук Української РСР, 1961.

Бару М. И., - Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения, Харьков, 1965.

Братусь С. Н., - Развитие кодификации советского законодательства, Москва, Юридическая литература, 1968.

Варшавский К. М., - Трудовой договор по кодексу законов о труде СССР, Петербург, Академия Новое Право, 1923.

Відомості Верховної Ради України № 50, - Кодекс законів про працю України від 10 грудня, 1971.

Відомості Верховної Ради України № 30, - Конституція України від 28 червня 1996 року, 1996.

Грабовський. О. О., - Проблеми Застосування контракту в трудових правовідносинах, Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку, Збірник тез наукових доповідей Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених, Редакційно-видавничий відділ Вежа, Луцьк, 2009.

Державне видавництво політична література УРСР, - Кодекс законів про працю Української РСР, Київ, 1959.

Дмитренко Ю. П., - Трудове право України, Міністерство освіти і науки України, Київ, Юрінком Інтер, 2009.

Закон України від 20.03.91, із змінами від 11.01.2001, - Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки, Зібрання законодавства України, том 1, Видавничий дім "Ін Юре", 2000.

Зуб І. В., - Кодекс законів про працю України, Законодавство України про працю, Київ, 1999.

Кельман М. С./ Мурашин О. Г., - Загальна теорія держави і права, Київ, Кондор, 2006.

Конвенція № 29, ратифікована 09.06.56, - Про примусову чи обов'язкову працю, Відомості Верховної Ради № 5, 1956.

Коріненко П. С./ Терещенко В. Д./ Бармак М. В., - Новітня історія України 1939-2007, Тернопіль, Видавництво Астон, 2007.

Парпан. Т., - Зміна умов трудового договору у проекті Трудового Кодексу України, Вісник Львівського Університету, Серія юридична, випуск № 40, Львів, 2004.

Парпан. Т., - Правові підстави укладення строкових трудових договорів, Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні, Матеріали XIV регіональної науково-практичної конференції, Львів, 2008.

Пашутинський Є. К., - Укладення Трудового Договору, Київ, КНТ, 2004.

Перепічай. В. С./ Скоробагатько В. А./ Федішин М. І./ Демський. С. Е., - Відшкодування матеріальної та моральної шкоди: нормативні акти, роз'яснення, коментарі, Додаток, Київ, Юрінком інтер, 2002.

Постанова Верховної Ради України від 12.01.91, - Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР, Зібрання законодавства України, том 2, Видавничий дім "Ін Юре", 2000.

Постанова Кабінету Міністрів України № 170, від 10.03.94, - Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, Зібрання законодавства України, том 9, Видавничий дім “Ін Юре”, 2000.

Постанова Кабінету Міністрів України № 203 від 19.03.93, - Про затвердження Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства з державною формою власності, Урядовий кур'єр, № 44-45, 1993.

Постанова Кабінету Міністрів України № 278 від 28.03.97, - Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей, Офіційний Вісник України, № 14, 1997, із змінами від 29.11.99; 12.12.2002.

Постанова Кабінету Міністрів України № 583, від 12.10.92, із змінами від 04.03.2004; 24.09.2005; 27.12.2006, - Список сезонних робіт, зайнятість на яких протягом повного сезону зараховується до стажу для призначення пенсії за рік роботи, Зібрання законодавства України, том 5, Видавничий дім “Ін Юре”, 2000.

Ротань, В. Г/ Зуб, І.В/ Сонін, О. Є., - Науково-Практичний Коментар Законодавства України про працю, 14-е видання, Правова Єдність, 2011.

Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.74, - Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах, Відомості Верховної Ради СРСР, 1974, № 40, із змінами від 13.11.79; 26.01.83; 04.04.91.

Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.74, - Про умови праці тимчасових робітників і службовців, Відомості Верховної Ради СРСР, 1974, № 40, із змінами від 26.01.83; 04.04.91.

Jurisprudência

- Acórdão do STJ 28.05.08, Processo n.º 08S717
- Acórdão do STJ, de 04.04.86, Processo n.º 001338
- Acórdão do STJ, de 06.03.13, Processo n.º 4998/07.0TTLSB.L1-4
- Acórdão do STJ, de 09.09.09, Processo n.º 09S0225
- Acórdão do STJ, de 10.03.11, Processo n.º 539/07.7TTVFR.P1.S1
- Acórdão do STJ, de 12.04.12, Processo n.º 1683/10.9TTPNF.P1.S1
- Acórdão do STJ, de 12.09.07, Processo n.º 07S1149
- Acórdão do STJ, de 12.09.12, Processo n.º 327/09.6TTPNF.P1.S1
- Acórdão do STJ, de 13.01.10, Processo n.º 362/07.9TTCBR.C1.S1
- Acórdão do STJ, de 14.02.13, Processo n.º 222/11.9TTGMR.P1.S1
- Acórdão do STJ, de 17.05.07, Processo n.º 07S537
- Acórdão do STJ, de 18.10.06, Processo n.º 06S977
- Acórdão do STJ, de 20.06.86, Processo n.º 001336
- Acórdão do STJ, de 20.12.84, Processo n.º 000782
- Acórdão do STJ, de 21.04.14, Processo n.º 2716/13.2TTLSB.L1.S1
- Acórdão do STJ, de 22.05.07, Processo n.º 07S365
- Acórdão do STJ, de 24.10.06, Processo n.º 06S1961
- Acórdão do STJ, de 28.01.98, Processo n.º 97S153
- Acórdão do STJ, de 28.11.12, Processo n.º 229/08.3TTBGC.P1.S1
- Acórdão do TCAN, de 06.11.15, Processo n.º 00457/12.7BEPRT
- Acórdão do TCAN, de 21.04.16, Processo n.º 01678/13.0BEPRT
- Acórdão do TCAN, de 29.05.14, Processo n.º 03260/10.5.BEPRT
- Acórdão do TCAS, de 20.11.12, Processo n.º 09330/12
- Acórdão do TJCE, 04.06.06, Processo n.º C-212/04
- Acórdão do TJCE, de 04.07.2006, Processo n.º C-212/04

Acórdão do TRC, de 04.04.16, Processo n.º 2/15.2TBFIG.C1
Acórdão do TRC, de 09.02.17, Processo n.º 995/15.0T8LMG.C1
Acórdão do TRC, de 17.12.14, Processo n.º 63/13.9TTVIS.C1
Acórdão do TRC, de 22.09.11, Processo n.º 428/10.8TTVIS.C1
Acórdão do TRC, de 25.01.06, Processo n.º 3400/05
Acórdão do TRE, de 06.03.12, Processo n.º 133/11.8TTEVR.E1
Acórdão do TRL, de 04.12.06, Processo n.º 4239/2006-4
Acórdão do TRL, de 05.12.01, Processo n.º 0067374
Acórdão do TRL, de 09.04.08, Processo n.º 712/2008-4
Acórdão do TRL, de 09.12.08, Processo n.º 5829/2008-4
Acórdão do TRL, de 09.12.08, Processo n.º 5829/2008-4
Acórdão do TRL, de 12.03.09, Processo n.º 10400/2008-4
Acórdão do TRL, de 12.10.11, Processo n.º 661/10.2TTFUN.L1
Acórdão do TRL, de 19.09.12, Processo n.º 35320/09.0T2SNT.L1-4
Acórdão do TRL, de 27.01.16, Processo n.º 2653/13.0TTLSB.L1-4
Acórdão do TRP, de 03.03.97, Processo n.º 9610890
Acórdão do TRP, de 03.10.11, Processo n.º 1683/10.9TTPNF.P1
Acórdão do TRP, de 08.04.13, Processo n.º 1277/10.9TTGMR.P1
Acórdão do TRP, de 10.03.13, Processo n.º JTRP000
Acórdão do TRP, de 11.04.11, Processo n.º 410/09.8TTVNF.P1
Acórdão do TRP, de 11.06.12, Processo n.º 1463/11.4TTPNF.P1
Acórdão do TRP, de 11.06.12, Processo n.º 154/11.0TTVNF.P1
Acórdão do TRP, de 12.12.11, Processo n.º 819/09.7TTPRT.P1
Acórdão do TRP, de 13.01.13, Processo n.º 254/12.0TTGDM.P1
Acórdão do TRP, de 13.01.14, Processo n.º 254/12.0TTGDM.P1
Acórdão do TRP, de 18.04.16, Processo n.º 2236/15.0T8AVR.P1

- Acórdão do TRP, de 18.04.16, Processo n.º 2236/15.0T8AVR.P1
- Acórdão do TRP, de 18.06.14, Processo n.º 63/11.3.TTCLD.L1-4
- Acórdão do TRP, de 22.10.12, Processo n.º 173/11.7TTGMR.P1
- Acórdão do TRP, de 24.09.12, Processo n.º 852/11.9TTGMR.P1
- Acórdão do TRP, de 27.05.13, Processo n.º 1019/11.1TTBCL.P1
- Acórdão da TM, de 21.05.15, Processo n.º 303/2594/15-y
- Acórdão do STJU, de 30.01.02, BSTJU, n.º 4, 2002
- Acórdão do TD, de 11.05.12, Processo n.º 2-2381/11
- Acórdão do TK, de 24.09.09, Processo n.º 2-1403-1/09
- Acórdão do STAU, de 23.07.15, Processo n.º K/800/44778/13
- Acórdão do STJU, de 04.02.04, BSTJU, n.º 7, 2004
- Acórdão do STJU, de 09.06.98, Processo n.º 12-рп/98, DOU, n.º 32, 1998
- Acórdão do STJU, de 11.07.07, “Цивільне судочинство. Судова практика у цивільних справах”, № 3, 2007 р
- Acórdão do STJU, de 13.04.06, Processo n.º N 06-4313св06
- Acórdão do STJU, de 15.04.92, “Бюлетень законодавства і юридичної практики України, № 3 (частина 2), 1995.
- Acórdão do STJU, de 24.02.10, Processo n.º 6-2934/св09/
- Acórdão do TAK, de 16.06.15, Processo n.º 755/6244/14-ц
- Acórdão do TAO, de 30.06.15, Processo n.º 22-ц/785/5737/15
- Acórdão do TB, de 17.01.07, Processo n.º N 2 “а”-113/07
- Acórdão do TB, de 17.04.12, Processo n.º N 2-5224/11
- Acórdão do TO, de 02.06.15, Processo n.º N 522/23487/14
- Acórdão do TO, de 26.11.12, Processo n.º N 2/1519/14475/2012
- Acórdão do TO, de 30.05.14, Processo n.º N 522/30945/13-ц
- Acórdão do TS, de 01.06.15, Processo n.º 589/1807/15-ц
- Acórdão do TR, de 05.05.15, Processo n.º 569/16183/14-ц