

R E V I S T A D E D I R E I T O

01

MAIA
JURÍ
DICA

SEMESTRAL
2ª SÉRIE_1(1)
JANEIRO_JUNHO 2025



Associação Jurídica da Maia

AJM

ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO: UMA ESPADA DE DOIS GUMES?

SOME REFLECTIONS ON FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT: A DOUBLE-EDGED SWORD?

Iva Faria¹

Susana Ferreira dos Santos²

¹ LICENCIADA EM DIREITO PELA FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA.
MESTRE EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA.
ESPECIALISTA EM CIÊNCIAS JURÍDICO-PRIVATÍSTICAS PELA ESCOLA SUPERIOR
DE GESTÃO DO INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE.
DOUTORANDA EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE DO MINHO.
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE.
DEPARTAMENTO DE DIREITO. PROFESSORA-ADJUNTA.
DIRETORA DA LICENCIATURA EM SOLICITADORIA.
CAMPUS DE BARCELOS, VILA FRESCAÍNHA S. MARTINHO, BARCELOS.
ORCID: 0000-0002-3290-4886.

² LICENCIADA E MESTRE EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA.
DOUTORADA EM DIREITO PRIVADO PELA FACULDADE
DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DA CORUNHA.
ESCOLA SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO
E TURISMO, INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA.
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS E JURÍDICAS.
PROFESSORA ADJUNTA. DIRETORA DA LICENCIATURA EM SOLICITADORIA.
CAMPUS DO CRUZEIRO, AVENIDA 25 DE ABRIL, MIRANDELA.
ORCID: 0000-0003-3034-4034.

Resumo

A precariedade laboral tem sido, nos últimos anos, uma realidade marcante em Portugal, evidenciando a urgência na promoção da estabilidade e segurança no emprego, com o objetivo de diminuir as injustiças sociais e evitar a segmentação do mercado de trabalho. O contrato de trabalho a termo resolutivo, enquanto modalidade excecional, visa, em regra, responder a necessidades temporárias das entidades empregadoras. Para mitigar abusos, têm ocorrido sucessivas alterações legislativas, a fim de proteger os direitos dos trabalhadores; em contrapartida, essas mudanças podem comprometer a competitividade e a criação de emprego em mercados dinâmicos (“a espada de dois gumes”). Considerando a importância da temática, para além de umas considerações gerais, faz-se uma reflexão sobre o caráter excecional do contrato de trabalho a termo. Em seguida, analisam-se as últimas alterações ao regime jurídico, com destaque para a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, bem como as situações

em que a sua celebração é admissível. Nas conclusões, analisa-se a evolução recente do regime jurídico do contrato de trabalho a termo, destacando o equilíbrio que o legislador procura alcançar entre a flexibilidade para o empregador e a proteção do trabalhador.

Palavras-Chave: Contrato de trabalho a termo; Termo resolutivo certo e incerto; Precariedade laboral; Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro; Lei n.º 13/2023, de 3 de abril; Admissibilidade do contrato de trabalho a termo.

Abstract

In recent years, job insecurity has been a marked reality in Portugal, highlighting the urgent need to promote stability and security in employment, with the aim of reducing social injustices and avoiding the segmentation of the labour market. As an exceptional arrangement, fixed-term employment contracts are generally intended to meet employers' temporary needs. To mitigate abuses, there have been successive legislative changes to protect workers' rights; on the other hand, these changes can compromise competitiveness and job creation in dynamic markets ("the double-edged sword"). Considering the importance of the issue, in addition to general considerations, we reflect on the exceptional nature of fixed-term employment contracts. This is followed by an analysis of the latest changes to the legal framework, with emphasis on Law 93/2019, of 4 September, and Law 13/2023, of 3 April, as well as the situations in which it is admissible. The conclusions analyse the recent evolution of the fixed-term employment contract legal framework, highlighting the balance that the legislator seeks to achieve between flexibility for the employer and protection for the worker.

Keywords: Fixed-term employment contract; Certain and uncertain resolutive fixed-term; Labour precariousness; Law 93/2019, of 4 September; Law 13/2023, of 3 April; Admissibility of the fixed-term employment contract.

SUMÁRIO

1. Considerações Gerais. 2. Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo: Sua excecionalidade. 3. Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo: Recentes Alterações. 3.1 Alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro; 3.2 Alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril; 4. Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo: Admissibilidade. 5. Conclusões

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS

O Direito do Trabalho está intimamente ligado, não só com a ideologia, mas também com a conjuntura económica. Desonerar os empregadores da rigidez dos despedimentos e facilitar a contratação são medidas para promover a competitividade e a criação de emprego em contextos económicos flexíveis. No entanto, essas

medidas podem comprometer a estabilidade laboral e os direitos dos trabalhadores, acentuando a precariedade nas relações laborais, ainda que alguns autores, tal como MONTEIRO FERNANDES, entendam que “não existe verdadeiramente uma relação de incompatibilidade radical entre Direito do Trabalho e competitividade”¹.

JÚLIO GOMES destacava, já no início do século XXI, que a regulamentação do contrato a termo é uma das questões mais delicadas em países industrializados, exigindo um equilíbrio entre a flexibilidade e segurança no emprego.² Neste contexto, na década de 90, o conceito de “flexisegurança” foi idealizado por Ton Wilthagen, académico dos Países Baixos, unindo dois princípios: flexibilidade no emprego e segurança no desemprego, com o objetivo de facilitar os despedimentos, enquanto se garante proteção social ao trabalhador.

No contexto laboral português, em vez de flexisegurança, parece-nos mais adequado falar em precarização, já que a precarização das relações laborais segue, nas palavras de Alain SUPIOT, “a curva da actividade das empresas e não a das reformas do direito do trabalho”³. Do ponto de vista sociológico, este termo refere-se à “instabilidade no emprego ou integração limitada no trabalho não controladas pelos trabalhadores”.⁴ Na maioria dos casos, estar em situação precária significa a não celebração de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. “O termo é, no entanto, muito utilizado nos países latinos (França, Itália, Espanha e Portugal) e corresponde a uma situação laboral marcada pela precariedade, que se opõe ao contrato de trabalho tradicional que assegurava ao trabalhador um trabalho a tempo inteiro, com duração indeterminada e com proteção social”⁵.

Contudo, é importante evitar uma análise redutora do fenómeno, pois existem diferentes formas de entender essa instabilidade. Como refere, há muito, REGINA REDINHA “nem sempre é possível discernir ou avaliar, aprioristicamente, a fragilidade do vínculo laboral”⁶.

¹ MONTEIRO FERNANDES, *Um Rumo para as Leis Laborais*, Almedina, Coimbra, 2002, p. 66.

² JÚLIO GOMES, *O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume IV, Almedina, 2003, p. 36.

³ ALAIN SUPIOT, *O direito do trabalho ao desbarato no «mercado das normas»*, in *Questões Laborais*, n.º 26, vol. 12, Lisboa, 2005, p. 121.

⁴ JOSÉ MADUREIRA PINTO – *Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho*. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, in *Sociologia*, vol. XVI, 2006, p. 182.

⁵ TERESA SÁ, “Precariedade e Trabalho precário”, in *Revista de Sociologia Configurações*, n.º 7, 2010.

⁶ MARIA REGINA REDINHA, *A precariedade do emprego – Uma Interpelação ao Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina in I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, 1998, p. 329.

O artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, sob a epígrafe “segurança no emprego”, estabelece que a relação laboral deve configurar um vínculo de carácter duradouro pelo que a contratação a termo, *a contrario*, evidencia um laço precário entre os atores da cena laboral.

A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, surgiu, no ordenamento jurídico português, visando duas grandes ordens de objetivos: por um lado, o reforço da proteção dos trabalhadores pela inserção de várias limitações ao recurso pelos empregadores dos contratos a termo; e, por outro, a promoção da contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração por via de uma contratação sem termo, de forma incondicionada.

Para tal, foram fixadas por aquele diploma novas regras relativamente aos contratos a termo que passaram, entre outras, pelo estabelecimento da imperatividade do seu regime e pela redução da sua duração máxima. As principais e mais recentes alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo serão analisadas no ponto 3 do presente artigo.

Antes da análise e reflexão jurídicas, valerá a pena atentar na tabela 1, disponibilizada pela PORDATA, da Fundação Francisco Manuel dos Santos, sobre o número de trabalhadores, em Portugal, com um contrato de trabalho sem termo e a termo.

Tabela 1. Número de trabalhadores, em Portugal, com um contrato de trabalho sem termo e a termo:

Anos	Tipo de contrato			
	Total	Contrato permanente / sem termo	Contrato a termo / a prazo	Outras situações
2012	3 536,4	2 812,2	595,0	129,2
2013	3 453,5	2 715,1	608,2	130,2
2014	3 611,0	2 834,9	646,0	130,1
2015	3 714,8	2 898,4	686,9	129,5
2016	3 794,1	2 946,3	708,8	139,0
2017	3 953,4	3 081,2	730,7	141,4
2018	4 064,0	3 167,6	748,2	148,2
2019	4 092,4	3 238,0	722,9	131,5
2020	4 001,7	3 286,0	597,3	118,4
2021	4 036,1	3 344,1	588,6	103,4
2022	4 190,3	3 494,0	580,8	115,6
2023	4 310,5	3 558,8	620,9	130,8

Fonte: PORDATA (<https://www.pordata.pt>)

O número total de contratos de trabalho aumentou ao longo dos anos, passando de 3.536.400 em 2012 para 4.310.500 em 2023. Esta subida reflete uma tendência de crescimento no mercado de trabalho, com mais pessoas a celebrar contratos de trabalho (em “outras situações” estão em causa contratos de prestação de serviço). Os contratos de trabalho por tempo indeterminado têm tido uma evolução crescente: em 2012 eram 2.812.200, aumentando para 3.558.800 em 2023. Já os contratos de trabalho a termo, embora não se distingam a termo certo e incerto, tiveram uma leve diminuição ao longo dos anos, embora representem ainda uma parte considerável do total.

2. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO: SUA EXCECIONALIDADE

Ao contrato de trabalho pode ser aposto um termo suspensivo ou resolutivo. De acordo com o artigo 278.º do Código Civil, os contraentes podem estipular que os efeitos do negócio jurídico tenham o seu início a partir de certa altura (termo suspensivo) ou cessem a partir de determinado momento (termo resolutivo). O legislador laboral português admite as duas modalidades: a primeira consagrada no artigo 135.º do CT e a segunda nos artigos 139.º e ss. do CT.

A possibilidade de celebração de um contrato de trabalho a termo resolutivo foi consagrada pela primeira vez pela Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937.⁷ Foi com o Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969 (LCT), que se consagrou “a natureza excecional da contratação a termo”⁸, na medida em que o artigo 10.º da LCT permitia a celebração de um contrato a prazo, sempre que motivos sérios o justificassem. Já o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro, estabeleceu um sistema moderadamente restritivo⁹. Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT), “tentou reforçar a ideia de que o contrato a termo é um instrumento excecional”¹⁰. Assim, o contrato de trabalho a termo tem sido encarado,

⁷ Seguiu-se o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969 (LCT); posteriormente o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro; e mais tarde o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT), que aprovou o Regime Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho. A LCCT foi revogada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o primeiro Código do Trabalho Português. Sobre a evolução histórica do contrato de trabalho a termo resolutivo, em Portugal, *cf.* MARIA JOÃO MACHADO, *O Contrato de Trabalho a Termo, Vida Económica*, 2014, pp. 182-199; bem como MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV - Contratos e Regimes Especiais*, Almedina, 2023, pp. 60 e ss.

⁸ PEDRO ORTINS DE BETTENCOURT, *Flexibilidade e Rigidez na Contratação a Termo*, IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2002, p. 121.

⁹ *Cfr.* PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2023, p. 673.

¹⁰ PEDRO ORTINS DE BETTENCOURT, *Flexibilidade e Rigidez na Contratação a Termo*, IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Almedina, 2002, pp. 123 e 124. O autor tece o seguinte comentário: “Se o legislador de 1989 tentou reforçar a ideia de que o contrato a termo é um instrumento excepcional, nomeadamente, introduzindo o princípio da

desde a LCT, como uma exceção em relação ao contrato de trabalho por tempo indeterminado. JOSÉ JOÃO ABRANTES fala da “excepcionalidade da contratação a termo” e de uma “tendência das diversas legislações nacionais”, sendo necessária “uma razão objetiva” para que a aposição do termo seja válida.¹¹

De facto, em muitos ordenamentos jurídicos europeus a modalidade regra de contratação é o contrato de trabalho por tempo indeterminado e o contrato de trabalho a termo é um desvio ao “contrato de trabalho *standard*”¹². Senão vejamos.

O *contrat à durée déterminée* tem natureza excepcional na legislação francesa, e apenas poderá ser celebrado por um motivo preciso, dentro das circunstâncias previstas e taxativamente enumeradas pelo artigo L. 1242-2 do *Code du Travail*.

De igual modo, em Espanha, o *Estatuto de los Trabajadores* (ET) revela a sua preferência pela celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado, em que o *contrato de trabajo de duración determinada* é claramente uma exceção, por força do artigo 15.º do ET.

O mesmo sucede em Itália, por força do Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junho de 2015, na sua redação atual, em que o artigo 1.º consagra que “o contrato de trabalho sem termo constitui a forma comum da relação laboral”.

Mais acrescentamos que o CT de 2003 consagrou algumas modificações relevantes no que respeita ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo, todavia, não reconheceu no contrato de trabalho a termo um contrato especial, mas concebeu o termo como uma cláusula acessória. De acordo com MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, estamos perante uma perspetiva do legislador “substancialmente incorreta e teleologicamente inadequada”¹³.

Diferentemente, o CT de 2009, atualmente em vigor, no título II, na secção IX denominada como “modalidades de contrato de trabalho”, agrupou nesta secção várias modalidades que antes estavam dispersas pelo CT de 2003: contrato de trabalho a termo, trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, comissão de serviço, teletrabalho e trabalho temporário. Sabendo que cada vez mais surgem formas contratuais que se afastam do contrato de trabalho clássico ou padrão, o

taxatividade das causas de celebração, esqueceu que nos ordenamentos mais próximos este tem sido afastado em favor de sistemas mistos, muito mais flexíveis, porquanto assentes na ideia de que a contratação a termo se pode justificar na transitoriedade da necessidade de mão-de-obra, mas também na própria natureza do vínculo”.

¹¹ Cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho a Termo*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume III, Almedina, 2002, pp. 155 e 156.

¹² Cfr. JOÃO LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2023, p. 542.

¹³ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV - Contratos e Regimes Especiais, Almedina, 2023, p. 58.

legislador decidiu consagrar um regime jurídico específico para cada um desses institutos.

3. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO: RECENTES ALTERAÇÕES

No Direito do Trabalho, a acessibilidade e a clareza das regras jurídicas são princípios essenciais, especialmente devido ao caráter tuitivo deste ramo do Direito. Todavia, no Código do Trabalho de 2009, tal como no de 2003, o regime jurídico do contrato de trabalho a termo encontra-se disperso pelo próprio Código. Para além dos artigos 139.º a 149.º do CT, é importante considerar, em especial, o artigo 112.º, n.º 2 (período experimental); o artigo 131.º, n.º 2 (formação contínua); os artigos 344.º e 345.º (compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo certo e incerto, respetivamente); artigo 366.º (por remissão dos artigos 344.º e 345.º); artigo 393.º (denúncia com aviso prévio); e, ainda, artigo 400.º, n.º 3 (denúncia do contrato).

O contrato de trabalho a termo resolutivo divide-se em termo certo ou incerto. A distinção entre estas duas modalidades não diz respeito à verificação do facto em si, mas ao momento da sua verificação. Quando um trabalhador é contratado por um período determinado, como seis meses, o momento da cessação do contrato está precisamente estabelecido no tempo, configurando-se, assim, como termo certo. Por sua vez, se um trabalhador é contratado para substituir outro ausente, o contrato dura pelo tempo necessário até ao regresso deste, logo o termo é incerto. Na verdade, a estipulação de um termo incerto desencadeia uma incerteza ainda maior na relação de trabalho.¹⁴

No que concerne às mais recentes alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo¹⁵, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, modificou inúmeros artigos e introduziu alterações em relação aos requisitos e duração máxima do contrato a termo certo e incerto. Por sua vez, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, alterou os artigos 141.º a 144.º, bem como os artigos 344.º e 345.º do CT.

As alterações que vamos elencar, em seguida, são, naturalmente, medidas bem-intencionadas e com objetivos claros de redução da precariedade laboral. No entanto, muitos dos contratos atualmente em vigor são contratos que, consabidamente, se baseiam em necessidades temporárias inexistentes e, como tal, sem motivo justificativo que legitime a sua celebração. Sendo assim, e permitam-nos o desabafo,

¹⁴ Como mero apontamento histórico, o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro, admitia apenas que as partes celebrassem um contrato de trabalho a termo certo. Foi com a LCCT que a lei passou a admitir a celebração de um contrato de trabalho a termo incerto, sendo tipificadas as reduzidas situações em que tal era possível.

¹⁵ Note-se que Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, alterou apenas a redação do artigo 144.º, n.º 3 do CT, muito embora tenha voltado a sofrer alterações com a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

a consagração e o endurecimento de medidas legislativas nunca atingirão a eficácia pretendida sem a devida fiscalização por parte da Autoridade para as Condições do Trabalho, através do cruzamento de dados entre a Segurança Social e a Autoridade Tributária.

3.1. Alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo estabelecido no CT passou a ter caráter imperativo, nos termos do artigo 139.º do CT. Este artigo determina que “o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo (...) não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º”, estabelecendo, desta forma, a imperatividade do regime da contratação a termo resolutivo, ainda que com algumas exceções. Assim, impossibilitou que fosse afastada a regra da sucessão dos contratos a termo prevista no artigo 143.º do CT num claro combate ao recurso abusivo pelos empregadores da contratação a termo¹⁶.

Conforme a anterior redação do artigo 140.º, n.º 4, alínea a) do CT, existia a possibilidade de os empregadores celebrarem contratos de trabalho a termo com fundamento no lançamento de nova atividade de duração incerta ou início de funcionamento da empresa ou estabelecimento com menos de 750 trabalhadores. A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, estipulou “com menos de 250 trabalhadores”, embora possamos questionar se esse número não deveria ser ainda mais reduzido. Discutia-se até quando as entidades empregadoras podiam recorrer a esta possibilidade e a nova lei resolveu esta questão: “não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo”, como previsto no 148.º, n.º 4 do CT.¹⁷

¹⁶ A este respeito, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de dezembro de 2022 (Relatora: Albertina Pereira) declarou sem termo um contrato de trabalho por violação do n.º 2, do artigo 143.º do CT: “Considerando que ao contrato a termo deve corresponder a satisfação de necessidades temporárias da empresa, a lei estabelece regras que visam obstar à sua eternização. Por isso, impõe ao legislador limites máximos às suas renovações e à sua duração (artigo 148.º, do CT). A sucessão de contratos a termo também é regulada de modo a impedir a espiral da contratação a termo. Pretende-se evitar que a cessação de um contrato de duração limitada seja seguida de uma nova contratação a termo, implicando esta violação a conversão do contrato em contrato de duração indeterminada (artigo 143.º do CT). (...) No presente caso, uma vez que entre o termo do contrato de trabalho celebrado entre a Autora e a Ré (...) e a data da celebração do novo contrato de trabalho (...) mediarão apenas 17 dias, a interrupção da relação laboral é inferior a um terço da duração do anterior contrato, não se mostrando respeitado o período temporal previsto no artigo 143.º, n.º 1, do CT (...)”.

¹⁷ Vamos supor que uma empresa com 200 trabalhadores abre um novo estabelecimento a 1 de janeiro de 2024. Se celebrar um contrato de trabalho a termo certo a 1 de julho de 2024 (6 meses após a abertura), a duração máxima permitida para esse contrato será de 1 ano e 6 meses (ou seja, o período restante até 31 de dezembro de 2025, que corresponde aos dois anos desde o início do motivo justificativo).

A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, eliminou a possibilidade de celebrar um contrato de trabalho a termo resolutivo com trabalhadores à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego. A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, permite a celebração de contratos de trabalho a termo apenas com desempregados de muita longa duração e alargou a duração do período experimental nos contratos de trabalho sem termo dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração¹⁸. Não se compreende a razão pela qual o CT não define estes conceitos. De acordo com DAVID FALCÃO, “o legislador tem insistido, por um lado, em desconsiderar a importância de consagrar no CT tais noções e, por outro, em descurar a necessidade de uniformização de critérios que permitam determinar, com rigor, o âmbito de aplicação subjetivo da norma”¹⁹. Teremos de recorrer, com cautelas, à legislação na área da política de emprego, ou seja, ao Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho,²⁰ que define “jovens à procura do primeiro emprego”²¹, “desempregados de longa duração”²² e “desempregados de muito longa duração”²³. Seguindo o entendimento do Tribunal Constitucional (Acórdão do TC n.º 318/2021)²⁴, podemos admitir as noções previstas naquele diploma, mas há que “desconsiderar o requisito de inscrição no IEFP, I. P., na medida em que, tratando-se de um requisito específico relativo a legislação especial de política de

¹⁸ A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, aditou que o período experimental dos trabalhadores à procura do primeiro emprego e dos desempregados de longa duração, previsto no n.º 1, alínea b), subalínea iii), “é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias”, conforme estabelecido no artigo 112.º, n.º 5 do CT. Este aditamento vem ao encontro do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, de 1 de julho (Relator: Conselheiro José António Teles Pereira) que declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, do período experimental de 180 dias nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego que já tivessem celebrado um contrato de trabalho a termo por um período superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es).

¹⁹ Cfr. David Falcão, *Às voltas com o regime do período experimental*, Revista Eletrónica de Direito, N.º 3 (vol. 35), FDUP, 2024, p. 155.

²⁰ Este diploma estabeleceu incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração.

²¹ “(...) pessoas com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo”. Cfr. Artigo 4.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho.

²² “(...) pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, I. P., há 12 meses ou mais”. Cfr. Artigo 4.º, n.º 1, alínea b) do Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho.

²³ “(...) pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, I. P., há 25 meses ou mais”. Cfr. Artigo 4.º, n.º 1, alínea c) do Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho.

²⁴ Cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, de 18 de maio e publicado em 1 de julho (Relator: Conselheiro José António Teles Pereira). Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20210318.html>.

emprego, só deve relevar para a atribuição dos incentivos nela referidos e não no domínio do Direito do Trabalho”²⁵.

A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, alterou, ainda, a duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo e incerto: no primeiro caso, não podem ser superiores a dois anos; no segundo, a quatro anos (artigo 148.º, n.º 1 e n.º 4, respetivamente). A redução dos limites máximos de duração dos contratos a termo, certo ou incerto, é, portanto, uma medida de aplaudir na medida em que, partindo da *ratio* da norma que assenta na satisfação de necessidades temporárias da empresa (com as exceções já *retro* evidenciadas), evita a eternização dos mesmos. Como refere GLÓRIA REBELO, “na perspectiva do empregador, o objectivo do recurso a este tipo de contratos é, acima de tudo, o de retardar, tanto quanto possível, a passagem a contratos indeterminados, a fim de prolongar ao máximo a “experimentação” do candidato”²⁶.

Esta medida, ainda que tenha contribuído para a subida do número de contratos por tempo indeterminado em Portugal, tem, no entanto, apresentado resultados perversos, já que os empregadores para evitar as limitações existentes da duração de contratos de trabalho a termo certo, cujo limite é de dois anos, têm optado por fazer contratações a termo incerto para prolongar os efeitos do contrato a termo até quatro anos²⁷.

No que diz respeito ao artigo 149.º do CT, mantém-se a possibilidade de as partes acordarem, desde logo, que o contrato a termo certo não estará sujeito a renovação (n.º 1), bem como a possibilidade de renovação do contrato por igual período, salvo estipulação diversa entre as partes (n.º 2). Claro que esta renovação exige que se mantenham os requisitos de substância, assim como os formais (neste último caso apenas se for estipulado um período diferente).

A novidade é o n.º 4: “o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele”, sob pena de conversão em contrato sem termo, conforme disposto no artigo 147.º, n.º 2, alínea b) do CT. Naturalmente se os contraentes celebram um contrato de trabalho a termo certo pelo prazo de dois anos, não será alvo de

²⁵ Cfr. David Falcão, *Às voltas com o regime do período experimental*, Revista Eletrónica de Direito, N.º 3 (vol. 35), FDUP, 2024, p. 155.

²⁶ GLÓRIA REBELO, *Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal*, Dinâmia Working Paper, 2006/50, p. 6.

²⁷ A este respeito, veja-se a notícia do “Jornal de Negócios” de 4 de janeiro de 2024, ao anunciar que “Contratos a termo incerto sobem 165% em doze anos. Depois das alterações ao Código do Trabalho de 2019, o peso dos contratos sem termo no privado aumentou e o dos contratos a termo certo baixou. Mas os contratos a termo incerto não pararam de subir, mostram os dados dos Quadros de Pessoal, com informação sobre 3,1 milhões de trabalhadores”.

qualquer renovação; já se a duração do contrato for de seis meses e o contrato for renovado por igual período, não obstante não ter atingido o limite máximo dos dois anos, uma vez que a renovação teve a mesma duração do período inicial, não serão permitidas novas renovações.

Por último, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, resolveu uma antiga quezília sobre o direito do trabalhador à compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo certo. Assim, foram dissipadas eventuais dúvidas ou diferentes entendimentos, tendo o legislador aditado ao n.º 2 do artigo 344.º que o trabalhador apenas não terá direito à compensação na hipótese de “a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior”. Em suma, o trabalhador não terá direito ao pagamento da compensação por caducidade no caso de comunicar ao empregador que o contrato cessará no final do prazo estipulado, nos termos do n.º 1, do artigo 344.º, sendo igualmente abrangidas as situações em que o trabalhador denuncie o contrato durante a sua execução.

3.2. Alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril

Sem o desiderato de analisar todas as alterações, destacamos o facto de o legislador clarificar nas menções que devem constar do contrato (“indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto”), no artigo 141.º, n.º 1, alínea e) do CT, em que se faz alusão, que não era feita até então, ao termo incerto.

O artigo 143.º, n.º 1, que se refere à sucessão de contrato de trabalho a termo, sofreu uma “pequena” alteração: “A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações”. Salvo melhor opinião, atividade profissional é mais abrangente do que “mesmo posto de trabalho”. Podem até ser postos de trabalho distintos, mas estar em causa a mesma atividade. Existem, para todos os efeitos, algumas exceções consagradas no artigo 143.º, n.º 2 do CT. Estas exceções (que se baseiam em situações bastante comuns do dia-a-dia das empresas, tais como: nova ausência do trabalhador substituído; acréscimo excepcional da atividade da

empresa; e atividade sazonal) deixam, no entanto, um sabor amargo, já que permitem o recurso à contratação a termo por via excecional, mas que, nos parece, acabam por esvaziar o propósito da norma de evitar a proliferação de contratos a termo e da precariedade.

Por fim, destacamos as alterações introduzidas no cálculo da compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo certo e incerto: passaram a ser 24 dias (em vez de 18) de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (artigo 344.º, n.º 2 e 345.º, n.º 4 do CT, respetivamente).

4. CONTRATO DE TRABALHO A TERMO RESOLUTIVO: ADMISSIBILIDADE

O artigo 140.º, n.º 2 do CT faz uma enumeração exemplificativa das situações em que é admissível a celebração de um contrato de trabalho a termo e a cláusula geral prevista no n.º 1 exige que esteja em causa “a satisfação de necessidades temporárias”, “objetivamente definidas” pelo empregador e “apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”.

No que se refere à “satisfação de necessidades temporárias”, a contratação a termo deve destinar-se a necessidades transitórias (embora existam casos excecionais, como veremos) e não a necessidades permanentes. Essas necessidades devem ser “objetivamente definidas pelo empregador”, o que implica que não são admissíveis definições genéricas ou vagas²⁸. Por último, a duração do contrato a termo deve ser limitada ao período estritamente necessário para satisfazer a necessidade temporária que justificou a aposição do termo.

As primeiras quatro alíneas do artigo 140.º, n.º 2 do CT referem-se a situações em que o contrato de trabalho a termo é celebrado para substituir um trabalhador ausente; que tenha pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento; que esteja em licença sem retribuição; ou ainda que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado. A lei fala em “substituição direta ou indireta”, o que significa que, na hipótese de uma substituição indireta, o empregador recorre

²⁸ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 4 de maio de 2016, (Relator: José Eduardo Sapateiro): “O fundamento justificativo da aposição do termo neste tipo negocial não pode limitar-se a transcrever secamente uma das alíneas dos números 2 ou 4, do artigo 140.º do atual Código do Trabalho, sob pena de o mesmo se converter em contrato por tempo indeterminado - artigo 147.º, n.º 1, alínea c) do mesmo diploma. (...) Por tal motivo, se não pode ser tão vago e indefinido que impeça o trabalhador e, depois, a ACT e o tribunal de trabalho, de compreender e fiscalizar, devida e efetivamente, as razões em que se radica a necessidade de firmar um tal contrato, também não reclama que o empregador escreva e descreva o motivo explicativo com o máximo de detalhe ou pormenor que, materialmente, lhe for possível, bastando-lhe fazê-lo de maneira a que se ache suficientemente definida e perceptível a situação de facto real e concreta que reclama a celebração do contrato de trabalho a termo certo em questão, possibilitando, dessa forma, a um qualquer declaratório colocado na mesma posição do trabalhador, a exata e objetiva compreensão do motivo invocado pela entidade patronal”.

ao *ius variandi* (ou mobilidade funcional) para designar um dos seus trabalhadores para o posto de trabalho do substituído, enquanto o trabalhador contratado a termo ocupará o lugar do trabalhador que está a substituir o colega ausente.

Nas alíneas e) a h) do artigo 140.º, n.º 2 do CT, estão em causa motivos relacionados com a gestão do empregador, como atividades sazonais, acréscimo excecional da atividade, execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, bem como realização de uma obra, projeto ou outra atividade específica e temporária.

O legislador permite, ainda, a celebração de um contrato de trabalho a termo certo em duas outras situações, tais como: “lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos”; e quando está em causa a contratação de trabalhador em situação de desemprego de muita longa duração.

No que a este ponto diz respeito, cabem-nos aqui também algumas considerações já que o n.º 4 do artigo 140.º do CT permite a contratação a termo fundamentada em incertezas de novas atividades [alínea a)] e em políticas de emprego [alínea b)].

Assim, nos termos da alínea a) daquele artigo, a *ratio* da norma é “afastada” permitindo-se o recurso a esta tipologia de contratação sem fundamento numa necessidade temporária da empresa que se vise suprir, mas baseada no “lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento”²⁹.

A este propósito, parece-nos pertinente lembrar o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 581/95, de 22 de janeiro³⁰, proferido em sede de fiscalização abstrata sucessiva da constitucionalidade da correspondente norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea e), da LCCT que baseou o seu juízo de não inconstitucionalidade da norma no entendimento de que nas situações de “lançamento de uma nova atividade de duração incerta” e de “início de laboração de uma empresa ou estabelecimento”, o “legislador teve em conta a «natureza das coisas» e adequou a essa natureza o sentido da lei: a entidade empregadora que se propõe uma actividade por tempo incerto ou que abre a empresa, pela primeira vez, aos riscos do mercado, não tem base segura de calculabilidade quanto aos recursos humanos. Por isso que lhe

²⁹ Veja-se o Acórdão da Relação de Lisboa, de 2 de maio de 2019 (Relatora: Maria José Costa Pinto): “Como decorre expressamente do corpo do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho, nestas situações o contrato não depende dos requisitos constantes da cláusula geral do n.º 1 do mesmo artigo, o que significa que estes trabalhadores podem ser contratados para a satisfação de necessidades permanentes da empresa”.

³⁰ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 581/95, de 22 de janeiro (Relatora: Assunção Esteves).

não é exigível - e não é assim exigível ao legislador que determine - a adoção da modalidade-regra do contrato de trabalho por tempo indeterminado”.

Assim, e desde logo, como já referenciado, a exceção estabelecida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, beneficia empresas com menos de 250 trabalhadores e resolve a lacuna do anterior regime limitando-se a possibilidade de contratação a termo de trabalhador com aqueles fundamentos nos dois anos posteriores a qualquer um destes factos justificativos³¹, com o objetivo de impedir os empregadores de uma exagerada e abusiva contratação a termo com aquele fundamento.

Por outro lado, reiteramos que a alínea b) do artigo 140.º do CT passou a admitir apenas a celebração de contratos a termo resolutivo certo de trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração, retirando da previsão da norma, a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, e os trabalhadores em situação de desemprego de longa duração, o que culminou em “importantes consequências práticas, porquanto a contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego era um autêntico subterfúgio para os empregadores, sobretudo aquando do recrutamento de jovens licenciados”³².

Esta questão levantou grandes questões junto da doutrina nacional, no entanto, do ponto de vista do combate à precariedade laboral, parece-nos que a eliminação destas categorias de trabalhadores do elenco que permite o recurso à contratação a termo sem fundamento na existência de uma necessidade temporária dos empregadores, visa incentivar a contratação estável (sem termo) destes grupos de trabalhadores que partem, à partida, em desvantagem na escolha de um candidato a emprego.

Por sua vez, no que concerne à admissibilidade dos contratos de trabalho a termo por prazo inferior a seis meses, o legislador manteve a técnica já utilizada na LCCT e no CT 2003: a enumeração taxativa. Significa então que os contratos de trabalho a termo com aquela duração só serão admissíveis nas situações taxativamente previstas na lei.³³ No que respeita à admissibilidade do contrato de trabalho a termo incerto, apenas a alínea d), do n.º 2, do artigo 140.º é obviamente

³¹ Neste sentido, *cfr.* o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 10 de fevereiro de 2022 (Relatora: Emília Ramos da Costa): “E se é verdade que o início de laboração de um estabelecimento previsto na al. a) do n.º 4 do art. 140.º do Código do Trabalho, na redação da Lei n.º 7/2009, de 12-02, não tem de coincidir com a data de início da atividade desse estabelecimento, esta deverá, em regra, ocorrer num espaço temporal razoavelmente próximo, sob pena de ter de ser efetuada prova acrescida”.

³² Pestana Nascimento, André; Bradford Ferreira, Susana: “As Recentes Alterações ao Código do Trabalho e ao Código Contributivo – Algumas Notas”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 53, 2019, pp. 69-81.

³³ *Cfr.* artigo 148.º, n.º 2 do CT.

excluída pelo legislador (substituição de trabalhador a tempo completo que passa a prestar trabalho a tempo parcial por determinado período), para além de situações que caibam no n.º 1 do mesmo artigo, tendo em conta o disposto no n.º 3.

No que se refere à oposição do termo, como referem DAVID FALCÃO e SÉRGIO TOMÁS, “não é suficiente ao empregador transcrever um dos motivos previstos no referido artigo”³⁴. A lei exige que se mencione expressamente os factos que justificam o termo do contrato e que se estabeleça a relação entre o motivo justificativo e respetivo termo, por força do artigo 141.º, n.º 3 do CT. Por outras palavras, não é bastante, por exemplo, invocar a substituição de um trabalhador, “é necessário identificar esse trabalhador e indicar a natureza do impedimento”³⁵, nem basta referir que se está perante um acréscimo excecional da atividade do empregador ou uma atividade sazonal, sendo essencial esclarecer quais os motivos a que se deve o referido acréscimo excecional³⁶ ou explicitar que atividade sazonal está em causa. Mais ainda, o ónus da prova em relação ao motivo que justifica a contratação a termo cabe à entidade empregadora, como resulta claramente da lei do artigo 140.º, n.º 5 do CT.^{37 38}

Se a oposição do termo no contrato teve como objetivo iludir as regras que regulam o contrato por tempo indeterminado ou se foi celebrado fora dos casos previstos na lei, considera-se que estamos perante um contrato sem termo, de acordo com o artigo 147.º, n.º 1, alínea a) do CT. Contudo, a quem compete o ónus de provar a intenção do empregador em defraudar a lei é ao trabalhador³⁹.

³⁴ Cfr. DAVID FALCÃO & SÉRGIO TOMÁS, *Lições de Direito do Trabalho*, 13ª edição, Almedina, 2024, p. 60.

³⁵ Cfr. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22ª edição, Almedina, 2023, p. 190.

³⁶ “Para a admissibilidade do contrato com esse fundamento, exige-se uma intensificação extraordinária da atividade da empresa - a qual, atenta a sua particularidade, não justifica a admissão de um trabalhador por tempo indeterminado, visto se tratar de um crescimento transitório e anormal da actividade que perderá posteriormente a sua utilidade. (...) Não sendo admissíveis fórmulas genéricas ou que reproduzam os termos da lei, constituindo o fundamento do contrato aquela situação, deve concretizar-se no seu enunciado o tipo de actividade, explicitando-se de que acréscimo se trata, a sua causa, bem como a previsão temporal dessa intensificação - recaindo estes ónus de transparência e de veracidade sobre o empregador (artigo 147.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho)” – Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 1 de março de 2023 (Relatora: Albertina Pereira).

³⁷ Cfr. artigo 140.º, n.º 5 do CT. O mesmo sucedia no CT de 2003 e na LCCT, muito embora esta regra tenha sido introduzida pela Lei n.º 18/2001, de 3 de julho.

³⁸ Atente-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 10 de novembro de 2022 (Relatora: Emília Ramos Costa): “Não tendo a entidade empregadora provado os factos constantes do termo escrito no contrato de trabalho que fundamentavam a contração a termo certo, competindo-lhe a ela o ónus da prova, em face do disposto no n.º 5, do artigo 140.º do Código do Trabalho, não foi possível aferir da veracidade desses factos, pelo que, tendo o contrato de trabalho a termo certo sido celebrado fora dos casos previstos na lei, considera-se sem termo tal contrato, ao abrigo do artigo 147.º, n.º 1, alínea b), do mesmo Diploma Legal”.

³⁹ Neste sentido, veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 5 de julho de 1989 (Relatora: Prazeres Pais): “Compete ao trabalhador o ónus da prova de que a entidade patronal teve a intenção de defraudar a lei, no momento da celebração do contrato, procurando com o seu procedimento encobrir um contrato a prazo”.

O contrato de trabalho a termo deverá ser celebrado por escrito, constituindo uma exceção ao princípio da liberdade de forma consagrado na lei laboral e na lei civil. Se a forma escrita não for observada, o contrato continua a ser válido, mas considera-se como sendo um contrato sem termo. A doutrina e a jurisprudência têm realçado que estamos perante uma formalidade *ad substantiam*⁴⁰. Na verdade, para além da forma escrita e da justificação do termo, existem ainda outras indicações formais *ad substantiam*: a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho. Assim sendo, o contrato de trabalho a termo que omita estas formalidades, considera-se um contrato sem termo, tendo por base o princípio da segurança no emprego. Por sua vez, o domicílio ou a sede das partes contratuais, a atividade, a retribuição, o local e o período normal de trabalho, a data da celebração ou a de início de trabalho são indicações *ad probationem*.

5. CONCLUSÕES

No regime jurídico português, tal como em variados ordenamentos jurídicos europeus, privilegia-se o contrato de trabalho sem termo, considerando-se o contrato de trabalho a termo como uma exceção à regra.

O regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo sofreu importantes alterações nos últimos anos. A Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, introduziu alterações significativas, entre as quais destacamos o caráter imperativo do regime; a duração máxima dos contratos de trabalho a termo certo (dois anos) e incerto (quatro anos); a regra de que um contrato a termo certo só pode ser renovado até três vezes e que a duração total das renovações não pode ultrapassar o período inicial do contrato; e a resolução da questão controvertida sobre o direito do trabalhador à compensação por caducidade do contrato de trabalho a termo certo.

Por sua vez, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, trouxe alterações adicionais, como a exigência de se indicar o termo incerto no contrato; a regra sobre a sucessão de contratos, em concreto, o aditamento de “atividade profissional”; e o aumento da compensação por caducidade para 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Em suma, com as sucessivas alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo previsto no Código do Trabalho, o legislador tenta equilibrar a

⁴⁰ A este respeito, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de março de 2023 (Relator: Jerónimo Freitas): “a indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo constitui uma formalidade *ad substantiam*”, tendo que integrar, forçosamente, o texto do contrato, pelo que a insuficiência de tal justificação não pode ser suprida por outros meios de prova”.

flexibilidade contratual para o empregador e a proteção do trabalhador. Por um lado, há a possibilidade de celebração de contratos a termo, mas, por outro, isso pode gerar precariedade, insegurança e instabilidade para o trabalhador – uma verdadeira espada de dois gumes.

BIBLIOGRAFIA

- Abrantes, J. J. (2002). Contrato de Trabalho a Termo. *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume III. Almedina, 155-178.
- Amado, J. et al. (2023). *Direito do Trabalho* (2ª ed.). Almedina.
- Bettencourt, P. O. de (2002). Flexibilidade e Rigidez na Contratação a Termo. *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Almedina, 119-125.
- David Falcão, Às voltas com o regime do período experimental, *Revista Eletrónica de Direito*, N.º 3 (vol. 35), FDUP, 2024, 140-170. Disponível em: https://cij.up.pt//client/files/0000000001/6-david-falcao_2854.pdf. [Consultado em: 15 outubro de 2024].
- Falcão, D. & Tomás, S. (2024). *Lições de Direito do Trabalho* (13ª ed.). Almedina.
- Fernandes, M. (2002). *Um Rumo para as Leis Laborais*. Almedina.
- Fernandes, M. (2023). *Direito do Trabalho* (22ª ed.). Almedina.
- Gomes, J. (2003) O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope? *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume IV. Almedina, 35-99.
- Machado, M. J. (2014). *O Contrato de Trabalho a Termo*. Vida Económica.
- Madureira Pinto, J. (2006). Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho. *Sociologia*, XVI, 177-190.
- Martinez, P. R. (2023). *Direito do Trabalho* (11.ª ed.). Almedina.
- Pereira, C. A. (2024). Contratos a termo incerto sobem 165% em doze anos. *Jornal de Negócios*, 4/01/2024. Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/detalhe/contratos-a-termo-incerto-sobem-165-em-doze-anos>. [Consultado em: 4 de novembro de 2024].
- Nascimento, A. P. e Ferreira, S. B. (2019). As Recentes Alterações ao Código do Trabalho e ao Código Contributivo – Algumas Notas. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, n.º 53, 69-81. Disponível em: <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6846/documento/art03-cc.pdf?id=9408&forceDownload=true> [Consultado em: 12 de fevereiro de 2025].
- Ramalho, M. R. P. (2023). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV - Contratos e Regimes Especiais* (2.ª ed.). Almedina.
- Rebelo, G. (2006). Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal. *Dinâmia Working Paper*, 50. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/508> [Consultado em: 20 de outubro de 2024].
- Redinha, M. R. (1998). A precariedade do emprego – Uma Interpelação ao Direito do Trabalho. *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Almedina, 327-344.

- Sá, T. (2010). "Precariedade" e "trabalho precário": Consequências sociais da precarização laboral. *Configurações*, 7, 91–105. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/configuracoes.203>. [Consultado em: 20 de outubro de 2024].
- Supiot, A. (2005). O direito do trabalho ao desbarato no «mercado das normas». *Questões Laborais*, n.º 26, Ano XII, 121-144.

JURISPRUDÊNCIA CITADA

- Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20 de março de 2023 (Relator: Jerónimo Freitas) <http://www.gde.mj.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/6761633bac49edbd8025896a0038b850>. [Consultado em: 31 de outubro de 2024].
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de dezembro de 2022 (Relatora: Albertina Pereira) <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0c25a1f75b125524802589200041221f?OpenDocument>. [Consultado em: 31 de outubro de 2024].
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 10 de novembro de 2022 (Relatora: Emília Ramos Costa) <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/287bd169dd22795c802589010036f5cd?OpenDocument>. [Consultado em: 31 de outubro de 2024].
- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 10 de fevereiro de 2022 (Relatora: Emília Ramos da Costa) <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/cb0dedc78d3863e1802587f10034d52a?OpenDocument>. [Consultado em: 31 de outubro de 2024].
- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, de 18 de maio (Relator: José António Teles Pereira) <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20210318.html>. [Consultado em: 3 de novembro de 2024].
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 2 de maio de 2019, (Relatora: Maria José Costa Pinto) <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2d19b866764b8aa2802583f4002d7111>. [Consultado em: 3 de novembro de 2024].
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 4 de maio de 2016 (Relator: José Eduardo Sapateiro) <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/59BE8E43D6639AC780257FCC004A16A6>. [Consultado em: 31 de outubro de 2024].
- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 581/95, de 22 de janeiro (Relatora: Assunção Esteves) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao/581-1996-590337>. [Consultado em: 3 de novembro de 2024].
- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 5 de julho de 1989 (Relatora: Prazeres Pais) <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e60d6eb7a0d8effa802568fc003997a7?OpenDocument>. [Consultado em: 31 de outubro de 2024].