

Do Contrato de Trabalho a Termo na Lei Portuguesa e de Macau¹

José António Pinheiro Torres

*Professor Auxiliar Convidado da Faculdade de Direito
da Universidade de Macau*

INTRODUÇÃO

1. Termo certo e termo incerto. Termo negocial e termo legal

O termo é uma cláusula accidental do contrato que faz depender a sua eficácia da verificação de um acontecimento *futuro e certo*. Mas por termo designa-se também o próprio acontecimento futuro e certo de que a eficácia negocial fica dependente.

Na medida em que é acontecimento futuro que se sabe que vai ocorrer, o termo é certo, neste sentido se distinguindo da condição. Acontece, porém, que nem sempre é possível determinar *quando* é que esse evento se vai verificar. Daí que na doutrina se lance mão dos conceitos de *termo certo* e *termo incerto* para significar, respectivamente, aqueles casos em que é possível determinar *a priori* o momento da verificação do termo e aqueles outros em que tal não é possível.

Enquanto cláusula accidental, o termo não constitui um elemento fisionómico do tipo negocial em causa² sendo, neste sentido, dispensável para caracterizar o negócio. Não se limita, no entanto, a uma mera reprodução de normas legais supletivas, sendo uma cláusula negocial indispensável à produção

¹ O presente artigo foi escrito para servir de apoio aos alunos do 3º ano jurídico da Faculdade de Direito da Universidade de Macau na preparação do seu estudo na disciplina de Direito do Trabalho e da Segurança Social. Não tem outra pretensão, que a de servir esse propósito essencialmente didáctico.

² Cfr., no entanto, Lobo Xavier, Bernardo (*Curso de Direito do Trabalho*, Editorial Verbo, 1992, pág. 468), para quem “a lei exige uma justificação *substantiva* adequada e típica para o contrato de trabalho a termo”, de modo que “quase se poderia dizer que se transforma assim num *contrato especial de trabalho*”.

do efeito jurídico-prático a que tende. Quer isto dizer que os contratos de trabalho só serão contratos a termo se as partes assim o estipularem³.

Acontece, porém, que nem todos os casos de contrato de trabalho a termo resultam de uma específica manifestação de vontade das partes nesse sentido, podendo antes ser consequência de uma imposição legal⁴. É precisamente para distinguir estas duas realidades que a doutrina acolhe, respectivamente, os conceitos de *termo negocial* (voluntário ou próprio) e *termo legal* (tácito ou impróprio)⁵.

O termo pode ser inicial (suspensivo) e pode ser final (resolutivo), consoante a sua verificação determine o início da produção dos efeitos do contrato ou a sua cessação. Agora importa-nos o termo resolutivo. Por contrato de trabalho a termo deve entender-se aquele em que a cessação da eficácia está dependente da verificação de um acontecimento futuro e certo. Será com este sentido que daqui em diante nos referiremos ao contrato de trabalho a termo.

2. Contrato a prazo ou contrato a termo?

Contrato de trabalho a prazo e contrato de trabalho a termo são expressões utilizadas para significar uma mesma realidade: o contrato de trabalho cuja duração as partes fixaram no momento da sua celebração.

Ao arpejo da tradição jurídica portuguesa, que o designava por contrato a prazo, o DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, consagrou a segunda daquelas expressões⁶. E, de um ponto de vista técnico-jurídico, com vantagem. Com efeito, da análise das situações em que é lícito o recurso ao contrato a termo (art.º 41.º, n.º 1) resulta claro que muitas delas se não podem qualificar juridicamente como prazos⁷, tendo havido a necessidade, nos diplomas da década de 60, nomeadamente

³ Cfr., neste sentido, Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, (sumários destinados a substituir as páginas 258 a 263 das *Lições de Direito do Trabalho*), Coimbra, 1990, pág. 2.

⁴ É o que acontece com as situações previstas no art.º 5.º, n.º 1, do DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que teremos oportunidade de estudar mais à frente.

⁵ Assim, Jorge Leite, *loc. cit.* e Mota Pinto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3ª edição, 1992, pág. 576.

⁶ Cfr., no entanto, os arts. 44.º, n.º 2, 45.º, n.º 2 e 46.º, n.º 4. É a este diploma que de aqui em diante nos queremos reportar sempre que se faça referência a disposições legais sem indicação do respectivo diploma.

⁷ A título de exemplo, a substituição de um trabalhador doente, hipótese subsumível na al.ª a) do art.º 41.º, n.º 1. Note-se que, não obstante o legislador as designar como *termo incerto*, muitas das situações ali previstas melhor se definirão como verdadeiras *condições resolutivas*, isto é, cláusulas que fazem depender a permanência dos efeitos do contrato de um acontecimento futuro e *incerto*, no sentido de que não se sabe se esse evento virá a ocorrer. Sobre a inadmissibilidade, de princípio, da aposição de condições resolutivas ao contrato de trabalho, *vide*, entre outros, Monteiro Fernandes, António, *Direito do Trabalho*, vol. I, 6ª edição, 1987, págs. 270 e seg. e Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, lições policopiadas, 5ª edição, SSUC, Coimbra, 1993, págs. 255 e segs. Tenha-se presente, em todo o caso, que estes Autores escreveram antes da entrada em vigor do DL n.º 64-A/89 e que, como refere Monteiro Fernandes (*ob. cit.*, pág. 271, nota 1), “solução diversa é válida nos sistemas que admitem termo incerto”. É o caso do sistema

no DL nº 49 408, de 24 de Novembro de 1969⁸ (entre outros, os artigos 10º, nº 2, 108º e 110º), de recorrer à expressão, algo paradoxal, “prazo incerto”, para designar aquele tipo de situações.

De um outro ponto de vista ter-se-á ficado a perder com a expressão ora consagrada. É que, dir-se-á, não há vantagem em substituir uma expressão largamente enraizada no mundo laboral por uma outra mais hermética e, por isso, de mais difícil apreensão pelos seus destinatários. Por outro lado, a expressão termo sugere mais directamente o evento verificado o qual o contrato deixa de produzir efeitos, enquanto a expressão prazo tende a salientar o período de eficácia do contrato⁹.

A questão não será, por isso, meramente terminológica. Por nós, preferimos a expressão “termo”, juridicamente melhor adequada à realidade que pretende traduzir. Mas não se vê inconveniente em que, desde que não se confundam as expressões, desde que se tenha bem presente que termo e prazo têm significados que não coincidem, se utilize ambas as expressões com o mesmo sentido.

3. Flexibilidade do “mercado de trabalho”, estabilidade no emprego e contrato de trabalho a termo

Durante muito tempo, o recurso à celebração à celebração de contratos de trabalho por um período de tempo definido constituiu a regra. Temia-se então que o recurso a contratos sem prazo se viesse a traduzir no regresso aos contratos vitalícios ou no regresso a situações de servidão, de que constituiriam vestígios.

Com o andar dos tempos, e por imposição da necessidade social de protecção dos trabalhadores, a estabilidade no emprego afirmou-se como valor a proteger. Daí que o modelo dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, manifestação dessa estabilidade no emprego, se tenha imposto, estabelecendo-se, por via de lei, restrições ao recurso a contratos a prazo.

Durante o terceiro quartel deste século, o modelo de emprego permanente foi o mais praticado e o mais difundido, ao menos nos países mais desenvolvidos. Não quer dizer que não existissem situações de emprego precário, ou que estas tenham sido um produto da crise desencadeada em 1973. Efectivamente, sempre um aparelho produtivo dinâmico reclamou alguma flexibilidade da mão-de-obra. Só que tais situações, raras, tinham pequeno significado social, não ten-

espanhol (*vide* Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 9ª edição, Madrid, 1995, págs. 398 e segs) e, desde 1989, do sistema português. Pensamos, contudo, que, para além das hipóteses expressamente previstas na lei, mantém-se plenamente actual a tese da inadmissibilidade.

⁸ De ora em diante designado pela sigla LCT, de lei do contrato (individual) de trabalho.

⁹ Crítico quanto à expressão consagrada pelo legislador de 1989, pela consideração dos argumentos invocados no texto, *vide* Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 5.



do suscitado grandes preocupações do legislador¹⁰.

Acontece que a procura de maior flexibilidade de mão-de-obra vem sendo reclamada, nos dias de hoje, como objectivo maior das empresas, forma de assegurar-lhes maior competitividade num mercado de concorrência cada vez mais agressivo e e cada vez menos limitado pelo perímetro das fronteiras nacionais. Daí que se tenha multiplicado o recurso a formas de trabalho precário e, em grande medida, ao contrato de trabalho a prazo.

Ora, se é certo que o legislador não pode deixar de ser sensível às necessidades de flexibilização do “mercado de trabalho”, impedindo a celebração de contratos a prazo, deve, todavia, admiti-lo apenas em situações em que tal se justifique. Reclama-o o princípio da estabilidade no emprego, hoje elevado à categoria dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores (artº 53º da Constituição da República Portuguesa, aplicável em Macau por força do artº 2º do seu Estatuto Orgânico)¹¹.

Não é, pois, de estranhar que o regime jurídico do contrato de trabalho a termo oscile entre, por um lado, a necessidade de o admitir e, por outro, a de garantir, tanto quanto possível, a estabilidade do trabalhador no emprego, no sentido, ao menos mas não só, da tendencial indeterminabilidade do momento em que há-de terminar relação de trabalho.

Note-se que este não é um problema exclusivo da definição do regime do contrato a termo. É antes uma questão que atravessa transversalmente todo o Direito do Trabalho moderno: saber como compatibilizar flexibilidade com estabilidade, se diz respeito à cessação do contrato em geral tem também que ver com a duração do trabalho¹², com a mobilidade espácio-temporal do trabalhador, com a definição categorial das suas funções, etc.

¹⁰ Reproduz-se no presente parágrafo o ensinamento de Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 1. Tinha razão, pois, o legislador de 1976 quando no preâmbulo do DL nº 781/76, de 28 de Outubro, afirmava que o contrato de trabalho a prazo se encontrava, então, regulado em termos muito insuficientes.

¹¹ Embora, como teremos oportunidade de ver (*infra*, capítulo III), a *excepcionalidade* do recurso ao contrato a termo devendo, em tese, corresponder aos termos do texto, tem, em todo o caso, um sentido algo diverso. Sobre a questão, em geral, da aplicação da CRP a Macau, vide Gomes Canotilho e Vital Moreira, *A fiscalização da constitucionalidade das normas de Macau*, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, nº 1, 1997, págs. 21 e segs. Em matéria jus-laboral (com excepção, porventura, da matéria respeitante emprego público) não tem sido conseguida esta harmonização entre os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores previstos na CRP e o regime jurídico das relações laborais, vigente em Macau (DL nº 24/89/M, de 3 de Abril). Sobre o assunto, em matéria de despedimento, vide o nosso *Segurança no emprego e despedimento na legislação de Macau*, comunicação apresentada no Seminário “Globalização e Diferença – o Direito ocidental em contextos não ocidentais”, realizado em Macau em 1996 (em fase de publicação).

¹² Sobre esta questão, em matéria de duração do trabalho, vide a abordagem que fizemos em *Notas dispersas sobre o regime jurídico das relações laborais – oportunidade e necessidade da sua remodelação*, comunicação apresentada no III Seminário sobre “O Processo de Localização do Sistema Jurídico de Macau – Questões de Direito Privado e Afins”.

DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NA LEI PORTUGUESA

§ 1º - REGIME GERAL

4. Requisitos materiais de validade

A par com os requisitos materiais gerais de validade do contrato de trabalho (e mesmo dos contratos em geral – por exemplo, capacidade das partes, correspondência entre a vontade real e a vontade declarada, formação sã e esclarecida da vontade, determinabilidade do objecto¹³, etc.), o legislador português exige para os contratos a termo o preenchimento de outras condições, cuja falta importa a nulidade da cláusula de termo (artº 41º, nº 2). É destas que cuidaremos de seguida.

No domínio do DL nº 781/76, de 28 de Outubro, anterior regime do contrato a prazo, a lei não tipificava quais as situações em que era admissível o recurso à contratação por prazo igual ou superior a seis meses. Já a validade dos contratos de prazo curto, inferior a seis meses, era restringida às hipóteses em que se verificasse a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se tratasse de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida (artº 1º, nº 2).

No silêncio da lei, dividia-se a doutrina quanto à questão de saber se também em relação aos restantes contratos – de duração igual ou superior a seis meses – seria necessário existir uma razão objectiva que justificasse a aposição do termo. Para certos Autores, exigia-se que a contratação a prazo se fundasse numa *razão objectiva*¹⁴. Jogava a favor desta tese o argumento de que, “se do princípio da estabilidade não é razoável concluir-se ser ilegítimo o recurso, em quaisquer circunstâncias, a formas de emprego precário, haverá de entender-se resultar daquele princípio o carácter excepcional destas formas de emprego” que deste modo se têm de justificar em “necessidades transitórias de mão-de-obra” (JORGE LEITE). E o argumento, por outro lado, que se retirava do artº 3º, nº 2, daquele diploma¹⁵. Como refere MONTEIRO FERNANDES, a nulidade da estipulação

¹³ Esta questão, da determinabilidade do objecto do contrato de trabalho (a actividade do trabalhador, artº 5º, da LCT), atento o facto de se reconhecer ao empregador um *poder determinativo da função* e um *poder de conformação da prestação*, levanta aqui problemas específicos (vide, por todos, Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, págs. 252 e segs. e Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, cit., págs. 250 e segs.), problemas que hoje voltam a estar na ordem-do-dia na medida em que se reclama a polivalência das funções do trabalhador (assim, a Lei nº 21/96, de 23 de Julho).

¹⁴ Neste sentido, entre outros, Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 6 e seg., Motta Veiga, António Jorge da, *Lições de Direito do Trabalho*, 5ª edição rev. e actual., Universidade Lusíada, Lisboa, 1993, pág. 418, Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, pág. 265 e seg. e J. J. Abrantes, *Do contrato de trabalho a prazo*, Almedina, Coimbra, 1982.

¹⁵ Nos termos desta disposição legal, “a estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo”.



do prazo, fosse este qual fosse, resultaria do facto de não existir fundamento sério e objectivo para a limitação temporal do vínculo, da constatação de que a actividade a prestar não é de carácter transitório¹⁶. Já para outros, “o sistema da lei não dava lugar a dúvidas quanto ao facto de os contratos a prazo *por seis meses ou mais* não estarem submetidos a condições de fundo (como a de satisfazer necessidades temporárias ou qualquer outra desse tipo)”¹⁷.

No sentido e com o intuito de pacificar as divergências então existentes, o legislador de 1989 *tipificou*, enumerando de forma *taxativa* nas diversas alíneas do artº 41º, nº 1, as situações em que é lícito o recurso ao contrato de trabalho a termo.

Em termos gerais, notar-se-á que são da esfera do empregador as situações previstas nas alíneas a) a g) do nº 1 do artº 41º, enquanto que a da alª h) respeita à esfera do trabalhador e se pauta, essencialmente, por ser uma medida de fomento do emprego da mão-de-obra com maiores dificuldades no mercado de trabalho¹⁸. Numa outra perspectiva, pode dizer-se que se estabelecem dois grandes grupos de casos: uns de carácter objectivo, quer dizer, que têm a ver com a precariedade dos próprios postos de trabalho, excepcional ou temporariamente abertos, ou não firmes por falta de consolidação de um conjunto de actividades do empregador; outro de carácter subjectivo, isto é, que resulta de situações específicas dos trabalhadores¹⁹.

O recurso ao contrato de trabalho a termo sem que para tal estejam reunidos os *requisitos materiais de licitude* taxativamente enumerados pelo nº 1 do artº 41º, implica “a nulidade da estipulação do termo” (artº 41º, nº 2).

A fórmula legal utilizada não é de molde a dissipar as dúvidas sobre o sentido que lhe deve ser atribuído. É que dela não resulta, sem mais, que “a nulidade da estipulação do termo implica, naturalmente, a conversão em contrato permanente”²⁰. Admite-se que essa tenha sido a intenção do legislador, mas o

¹⁶ Para este último Autor, o silêncio da lei deveria ser antes entendido no sentido de tornar desnecessária a *indicação expressa* da justificação do recurso ao contrato a prazo (*ob. cit.*, pág. 266), o que era exigido para os contratos de prazo inferior a seis meses (artº 6º, nº 2, do DL nº 781/76.).

¹⁷ Lobo Xavier, *ob. cit.*, pág. 467, e *Contrato de trabalho a prazo – desnecessidade de fundamentação objectiva*, RDES, 2ª série, 1988, nº 4, pág. 417 e segs. (anotação ao *Ac. do S.T.J. de 20 de Junho de 1986*, concordante com a tese do Autor).

¹⁸ Cfr. Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, ult. loc. cit.. Sobre o conceito de desempregados de longa duração e de trabalhadores à procura de primeiro emprego, vide o artº 4º, do DL nº 64-C/89, de 27 de Fevereiro. Para uma crítica à alª h) do artº 41º, por “abrir uma porta para a admissão do termo de forma quase indiscriminada”, vide Soares Ribeiro, *Cessação do contrato de trabalho – contrato a termo*, Editora Justiça e Paz, 1989, pág. 47.

¹⁹ Cfr. Lobo Xavier, *Curso*, cit., pág. 468.

²⁰ Como afirma, peremptoriamente, Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 48. No mesmo sentido mas de forma menos afirmativa (e porventura compaginável com a solução que se defende no texto), vide Lobo Xavier, *Curso*, cit., pág. 469.

certo é que a solução encontrada é tão só a da *invalidade parcial* que só não determina a invalidade de todo o contrato desde que não se demonstre que os contraentes não teriam de outro modo concluído o contrato (artº 14º, nº 1, da LCT). E não nos parece ser de aplicar aqui o nº 2 do artº 14º da LCT, pela razão simples de que não existe preceito imperativo específico que possa substituir-se à cláusula nula.

Em favor da tese que defendemos joga ainda a circunstância de ser diversa a formulação legal do nº 2 do artigo 41º e a norma do nº 3 do artº 42º: ali afirma-se a nulidade da cláusula, aqui afirma-se, como veremos, a imediata conversão em contrato sem termo. Não obstante, pensamos ser correcta a solução atrás referida. Por razões que se prendem com o princípio da estabilidade no emprego, por um lado, e porque, por outro lado, pensamos estarem aqui reunidas as condições para que se opere à *redução teleológica* do contrato²¹. Com efeito, a invalidade parcial resulta da infracção de uma norma destinada a proteger uma parte contra a outra, pelo que a redução deverá ocorrer, ainda que a vontade de uma das partes, hipotética ou real, seja no sentido contrário.

5. Requisitos formais de validade

Nos termos do artº 42º, “o contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita (...)”. O contrato de trabalho a termo é, deste modo, um contrato formal e a forma exigida haverá de qualificar-se como substancial (*ad substantiam*) e não meramente probatória (*ad probationem*), já que a inobservância da forma exigida é condição de validade da cláusula de termo resolutivo²².

Ao contrário do que acontece em relação aos contratos de trabalho aos quais é aposto termo ou condição suspensivos (artº 9º da LCT), a exigência da lei não se limita aqui à formalização da cláusula accidental, antes respeita ao próprio contrato de trabalho. A forma abrange, deste modo, todas as cláusulas do contrato, tanto as essenciais como as acessórias, típicas ou atípicas. E diferentemente, também, do regime geral, a lei não se limita a exigir a formalização do contrato. Fixa, além disso, um *conteúdo mínimo* obrigatório, isto é, estabelece o âmbito necessário da forma do contrato, que deve ser assinado por ambas as partes: além do nome ou denominação, da residência ou sede das partes, o contrato deve indicar a categoria profissional ou funções ajustadas e a respectiva retribuição, o

²¹ Sobre a redução teleológica do contrato, vide Mota Pinto, Carlos Alberto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3ª ed. actual., Coimbra Editora, 1992, pág. 627 e seg.

²² Cfr. Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 8, Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 49. Já na vigência do DL nº 781/76 era este o entendimento da jurisprudência (neste sentido, vide o *Ac. do S.T.J. de 18 de Junho de 1982*, in *Ac. Dout. do S.T.A.*, Ano XXI, nº 251, pág. 1444). Para Monteiro Fernandes (*ob. cit.* pág. 269) a exigência de forma só tem natureza substancial relativamente à cláusula de duração.



local e horário de trabalho, a data de início, o prazo estipulado com a indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução o justifica ou o nome do trabalhador substituído e ainda a data da celebração (artº 42º, nº 1).

Mas as consequências que a lei determina para a falta das indicações que devem constar do documento que formaliza o contrato não sempre as mesmas. E afastam-se, definitivamente, do regime geral das invalidades por vício de forma (artº 220º, CCiv).

Com efeito, na falta de forma escrita, na ausência da assinatura das partes ou quando do contrato não conste o nome ou denominação, bem como o prazo estipulado, a respectiva justificação e ainda, simultaneamente, as datas de início do trabalho e de celebração do contrato, este considera-se como um contrato *sem termo* (artº 42º, nº 3), isto é, de duração indeterminada. Quer dizer, a inobservância da forma legal, ou a falta de alguma das indicações previstas no nº 3 do artº 42º, não implica a invalidade do contrato, nem tão pouco a nulidade da cláusula de termo que, quando muito, se tem por não escrita, porventura inexistente. O que quer dizer que, desviando-se uma vez mais da lei geral, o legislador afasta, de forma expressa, o regime da conversão do contrato (artº 293º, CCiv), bem como o da redução e o regime, próximo deste, da invalidade parcial do contrato de trabalho (artigos 292º, CCiv, e 14º, LCT), porquanto prescinde da vontade hipotética das partes.

Já a falta de indicação da data de início do trabalho [artº 42º, nº 1, alª d)] recebe tratamento diverso. Desde que do documento conste a data da celebração do contrato, a não referência à data do início da sua execução (isto é, a previsão de um *termo suspensivo*), apesar de ser menção obrigatória, não afecta minimamente a validade do contrato: nestes casos, considera-se que o contrato tem início na data em que foi celebrado (artº 42º, nº 2). É, estamos em crer, solução que decorreria já da aplicação do regime geral de aposição de termo suspensivo ao contrato de trabalho (artº 9º, LCT) mas que o legislador terá querido acautelar expressamente.

Finalmente, a lei não dispõe sobre o destino dos contratos em que faltem algumas indicações previstas no artº 42º, nº 1: a residência ou sede dos contraentes, a categoria profissional ou funções ajustadas, a retribuição do trabalhador e o local e horário de trabalho. No silêncio da lei, parece dever admitir-se que a omissão das indicações referidas não afecta a validade do termo²³.

²³ O que não quer dizer que a sua omissão seja irrelevante. Sendo uma das finalidades da forma assegurar um melhor controlo da legitimidade do recurso aos contratos a prazo, a sua omissão pode indiciar o recurso fraudulento ao contrato de trabalho a termo (neste sentido, Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 9.)



6. Período experimental

Nos termos do artº 43º, “salvo acordo em contrário, durante os primeiros trinta dias de execução do contrato a termo qualquer das partes pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização (nº 1)”. “O prazo previsto no número anterior é reduzido a quinze dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite” (nº 2).

Numa primeira leitura, poder-se-ia ser tentado a considerar que a lei permite a rescisão arbitrária do contrato durante o período experimental. Isso mesmo parece indiciar a fórmula “...nem invocação de justa causa...”²⁴. Outra é, no entanto, a nossa leitura. Como afirma JORGE LEITE²⁵, o período de prova ou de experiência visa proporcionar às partes certificarem-se de que o contrato lhes convém tendo em conta as finalidades que cada uma prossegue. O período de prova visa a certificação *a posteriori* daquilo que não é possível certificar *a priori*. Deste modo, as partes tentarão apurar se se verificam ou não as circunstâncias, tácita ou expressamente consideradas como determinantes da conclusão do contrato, pelo que a faculdade de rescisão de que cada uma goza não é de exercício arbitrário, antes tem de basear-se em algum dos fundamentos que justificam a existência do período experimental²⁶. Pretender a solução contrária seria permitir que, sempre que houvesse motivo para recorrer ao contrato de trabalho a termo, se pudessem celebrar contratos pelo prazo de um mês ou quinze dias²⁷.

Bem mais avisada é, neste aspecto, a redacção da lei chinesa²⁸ em sede de cessação do contrato durante o período experimental. Aí se pode ler, no artigo 25º (1), que “[o empregador pode rescindir o contrato de trabalho se o trabalhador:] houver demonstrado não ter satisfeito as condições de recrutamento durante o período experimental”. Porque é disso que efectivamente se trata. A referência que a lei portuguesa faz à desnecessidade de invocar justa causa (e que a lei de Macau repete, no artº 16º, nº 1) não inviabiliza a solução que julgamos ser a mais adequada²⁹: “justa causa” tem, no direito do trabalho pátrio, o sentido preciso de motivo legal-

²⁴ Sobre a revogação unilateral do contrato e com o sentido apontado, *vide* ainda o artº 55º.

²⁵ *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 11 e seg.

²⁶ Cfr. ainda Jorge Leite, *ult. loc. cit.*

²⁷ Sem prejuízo da invocação de *abuso do direito* (artº 334º, CCiv). Neste sentido, Abílio Neto, *Contrato de trabalho – notas práticas*, 13ª ed., Ediforum, Lisboa, 1994, pág. 774).

²⁸ Lei do Trabalho, adoptada pela 8ª Sessão do Comité Permanente da Assembleia Nacional Popular, e promulgada em 5 de Julho de 1994 para entrar em vigor em 1 de Janeiro de 1995, consultada em *China Law & Practice, New Laws – Texts and Analyses*, Hong Kong, Agosto de 1994, págs. 21 e segs. A tradução do texto é nossa.

²⁹ Outra é a solução em Macau, atenta a norma do artº 47º, que prevê a hipótese de denúncia unilateral do contrato sem necessidade de invocação “de razão que o fundamente” (nº 1) e que exclui a necessidade de aviso prévio (prevista para a generalidade das situações) reactivamente aos trabalhadores cuja relação de trabalho não tenha ainda completado três



mente adequado para fundar a rescisão do contrato³⁰. Ora, justa causa e motivo justificativo são, assim, conceitos que não se confundem pelo que a inexigência de invocação de justa causa não é incompatível com a exigência de motivo que se funde nas razões que determinam a existência do período experimental.

Uma outra questão que aqui se levanta é a da duração do contrato a termo incerto, para efeitos de aplicação do n.º 2 do art.º 43.º. É que nestas circunstâncias pode não ser possível determinar com segurança a duração do contrato. E um contrato que se preveja tenha duração inferior a seis meses pode ter que durar, afinal, por período superior, por força dos artigos 45.º e 49.º.

Quanto a nós, pensamos que a previsão deve ser feita com referência a circunstâncias contemporâneas da celebração do contrato e não a circunstâncias supervenientes. Quer dizer, o período experimental só será de quinze dias se no momento da celebração do contrato for previsível que este vai durar por um período inferior a seis meses. De outro modo, o período de experiência será de trinta dias, ainda que circunstâncias supervenientes determinem uma duração inferior do contrato ou façam alterar aquela previsão inicial. Do mesmo modo, será de um mês o período experimental quando no momento da celebração do contrato se preveja que ele venha a durar por período superior a seis meses, ainda que, efectivamente, ele venha a durar menos.

7. Suspensão e cessação do contrato

A suspensão do contrato consiste na coexistência temporária da subsistência do vínculo contratual com a paralisação de algum ou alguns dos principais direitos e deveres dele emergentes por impedimento temporário do trabalhador prestar trabalho ou a entidade empregadora o receber (JORGE LEITE).

O instituto da suspensão do contrato não é, obviamente, privativo do contrato de trabalho a termo. No entanto, levanta-se neste domínio o problema de saber se o contrato se suspende, mesmo quando se conheça que o período da suspensão será superior àquele por que foi celebrado o contrato.

meses de duração (n.º 4). A este propósito, *vide* o nosso *Da cessação do contrato de trabalho em face do DL n.º 24/89/M – Breves notas*, lições policopiadas aos alunos do 3.º ano da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 1995, pág. 6 e segs.

³⁰ Tenha-se presente que não é pacífica a definição de justa causa no direito português. Sobre este problema, *vide*, com posições diversas, Gomes Canotilho e Jorge Leite, *A inconstitucionalidade da lei dos despedimentos*, separata do BFDUC, Coimbra, 1988, Menezes Cordeiro, António, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, 801 e segs., e Lobo Xavier, *Curso*, cit., pág. 483 e segs. Ainda sobre o mesmo tema, o nosso *Segurança no emprego e despedimento*, cit., onde se pretende fazer uma síntese das posições principais da doutrina portuguesa. A fórmula adoptada no texto pretende ser dúctil o suficiente para evitar qualquer querela doutrinária.

A resposta não pode, como em geral, fundamentar-se unicamente nos princípios da manutenção do contrato e da estabilidade no emprego, ou mesmo no facto de a suspensão ser uma manifestação do direito ao trabalho, razões que em grande medida justificam o instituto. É que, a ser assim, o impedimento por período superior ao da duração do contrato implicaria naturalmente a sua ruptura, pois a impossibilidade da execução do contrato permaneceria por tempo superior ao da sua própria duração. Só que, e nas palavras de J.-M. BÉRAUD³¹, “a suspensão não realiza apenas a protecção dum interesse futuro consistente na reexecução do contrato, antes protege igualmente um interesse *actual* de uma das partes do contrato”, designadamente no domínio da segurança social.

Quer dizer, poderá haver, e há, razões que justificam que, não obstante não ser possível a reexecução do contrato, ele permaneça, ainda que suspenso. Nestes termos, pensamos que a resposta a dar à questão posta deve ser no sentido de que, mesmo na situação referida, o contrato *se suspende*. Sem que com isso se tenha que significar que o trabalhador deva, necessariamente, retomar a execução do contrato, que pode até já nem ser possível³².

Quanto à *cessação do contrato* de trabalho a termo, rege o artº 52º, sendo de aplicar a este tipo de contratos “as disposições gerais relativas à cessação do contrato” (nº 1). Deste modo, e para além da cessação do contrato por verificação do seu termo, o contrato de trabalho a termo pode cessar por caducidade³³, revogação por acordo das partes, despedimento (com justa causa) promovido pela entidade empregadora, rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador, rescisão por qualquer das partes durante o período experimental e extinção dos postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa (artº 3º, números 1 e 2)³⁴.

³¹ *La suspension du contrat de travail*, Lyon, 1979, pág. 58, citado por Jorge Leite, *Lições...*, pág. 363 e seg.

³² Pense-se na hipótese, por exemplo, de o trabalhador haver sido contratado nos termos da alª c), do nº 1 do artº 41º.

³³ Nos termos do artº 4º, são causas de caducidade do contrato, em geral, para além da verificação do seu termo, a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber e ainda a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez. No que respeita ao contrato a termo, saliente-se que a reforma do trabalhador por velhice não acarreta a extinção do contrato (neste sentido, o artº 5º)

³⁴ Às causas referidas Menézes Cordeiro acrescenta a resolução do contrato por alteração das circunstâncias, nos termos do artº 437º, nº 1, do CCiv (*ob. cit.*, pág. 788). Como o Autor adverte, “apenas há que prevenir quanto ao facto de, em regra, a alteração das circunstâncias ser negativamente delimitada pelo regime do risco. Ora, na situação laboral, o risco corre pela entidade empregadora”. Assim, “somente quando esse risco específico seja fortemente suplantado, em termos de a exigência das obrigações assumidas se tornar gravemente atentatória da boa fé, se poderá pôr a hipótese da sua aplicação”. Pensamos que se trata de uma regra interpretativa válida também para a determinação do conteúdo da alª c) do artº 44º do DL nº 24/89/M, de 3 de Abril.



Não se pretende, naturalmente, fazer aqui o estudo das causas de extinção do contrato de trabalho em geral. Por agora importa-nos apenas salientar, ainda que de forma breve, as *especificidades* que, neste domínio, se reconhecem para os contratos de trabalho a termo. É que, nos termos do referido artº 52º, nº 1, ressalvam-se “as alterações constantes” dos números 2 a 7³⁵.

Assim, e no que respeita ao despedimento promovido pela entidade empregadora que seja considerado ilícito, o trabalhador tem direito a receber uma importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de receber desde a data do despedimento até à data da verificação do termo (certo ou incerto) do contrato ou até à data da sentença, caso aquele seja posterior [artº 52º, nº 2, alª a)]³⁶, tendo o trabalhador, neste último caso, direito a ser reintegrado, sem prejuízo da sua categoria [alª b)]³⁷. Quanto à rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, a lei distingue as hipóteses de a mesma ser com ou sem justa causa (artº 52º, 4 e 5). No primeiro caso, o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de salário por cada ano de antiguidade, até ao limite do valor das retribuições de base vincendas; no segundo caso, o trabalhador está obrigado a um pré-aviso de pelo menos trinta ou quinze dias, consoante a duração do contrato seja igual ou superior a seis meses ou seja inferior àquele período de tempo³⁸, pré-aviso que se não for, total ou parcialmente, cumprido obriga o trabalhador a pagar à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período em falta (artº 52º, nº 6).

§ 2º - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO

8. Situações em que é legalmente admissível

Ainda que o disposto no artº 48º pudesse, de algum modo, sugerir a ideia de que as situações ali previstas estariam reservadas para a celebração de contratos a termo *incerto*, deve entender-se que o recurso ao contrato de trabalho a termo certo, de duração *igual ou superior a seis meses*, é possível em todas as

³⁵ Rigorosamente, não se trata de um regime específico mas da adaptação do regime geral, previsto para os contratos de duração indeterminada, à situação particular de um contrato que tem, desde o início, os seus dias contados. Tenha-se presente, por outro lado, que o artº 52º previne as hipóteses de cessação do contrato de trabalho a termo por causas gerais e não pelo motivo específico da verificação do seu termo. A estas situações, de caducidade, referem-se os artigos 46º e 50º, respeitantes, respectivamente, ao termo certo e ao termo incerto (cfr. *infra* §§ 2º e 3º).

³⁶ Cfr., no entanto, as deduções previstas no artº 52º, nº 3.

³⁷ Saliente-se a este propósito que ao trabalhador contratado a prazo que não pretenda a reintegração não se faculta o direito de ser indemnizado que, nos termos do artº 13º, nº 3, se garante aos trabalhadores contratados sem prazo.

³⁸ Para os contratos a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio atende-se ao tempo de duração efectiva do contrato (artº 52º, nº 7).



situações enumeradas no artº 41º, nº 1. Por outras palavras, a opção pelo recurso, naquelas situações, ao contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, é uma faculdade que os interessados exercerão ou não³⁹.

Já para os contratos de trabalho a termo certo de curta duração, quer dizer, de prazo *inferior a seis meses*, o legislador restringe aquelas condições de admissibilidade às situações previstas nas alíneas a) a d) do artº 41º, nº 1 (artº 45º, nº 1). Sob pena de o contrato se considerar “celebrado pelo prazo de seis meses” (artº 45º, nº 3).

Note-se, no entanto, que “nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar” (artº 45º, nº 2). Trata-se aqui de uma medida de protecção do trabalhador, que traduz a ideia de que o legislador apenas admite o recurso à celebração de contratos por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do artº 41º, nº 1, quando, e desde que, não se preveja⁴⁰ que a tarefa ou serviço a realizar seja de duração igual ou superior àquele período. De outro modo, às partes não restará outra alternativa que a de celebrar o contrato por uma prazo de, pelo menos, seis meses.

9. Duração do contrato

Quanto à *duração máxima* do contrato, a lei, em termos expressos, em apenas em dois casos assinala um prazo máximo de duração dos contratos de trabalho a termo certo: nas hipóteses de contratos sujeitos a renovação (*rectius*, contratos que tenham sido renovados), caso em que a duração terá por limite três anos consecutivos⁴¹ (artº 44º, nº 2) e no caso dos contratos celebrados para o lançamento de uma nova actividade de duração incerta bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento [artº 41º, nº 1, alª e)], caso em que a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos (artº 44º, nº 3).

Faz transparecer, em todo o caso, que só nesta segunda hipótese é que verdadeiramente se assinala um prazo máximo para um certo tipo de contrato. Quer dizer, só no caso de contratos concluídos ao abrigo da alª e) do nº 1 do artº 41º é que as partes estão de todo impossibilitadas de exceder o prazo de dois anos⁴². Esta norma não pode, no entanto, deixar de harmonizar-se com a do artº 44º, nº 2, na

³⁹ Neste sentido, Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 16.

⁴⁰ A previsão a que se refere o artº 45º, nº 2, deve aferir-se por referência a circunstâncias contemporâneas da celebração do contrato e não por circunstâncias supervenientes. Neste sentido, Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 18.

⁴¹ Apenas se considera a questão da duração do contrato, razão porque se omite, para já, a referência ao limite máximo de duas renovações (cfr. ainda o artº 44º, nº 2).

⁴² A justificação estará no facto de se tratarem de situações de arranque de novas actividades cujo futuro, à partida, é incerto. Ao fim de dois anos desaparece, do ponto de vista do legislador, a situação de incerteza que justificou a celebração do contrato a termo, daí que não se distinga, como se faz no nº 2 do artº 44º, situações de renovação ou outras.

parte que respeita ao limite máximo de duas renovações. Assim, o regime dos contratos celebrados ao abrigo da al^a e) do artº 41º, nº 1, será o seguinte: o contrato não poderá vigorar por um período superior a dois anos, haja ou não renovação; estando sujeito a renovação esta não poderá efectuar-se para além das duas vezes.

Já para os restantes contratos a termo certo, o prazo de três anos só funciona como limite em caso de renovação do contrato. Não impede, no entanto, que as partes possam celebrar um contrato a prazo com duração superior a três anos⁴³. É a solução que melhor se compagina com a letra da lei (que parece mesmo sugeri-la) do mesmo modo que é a que melhor se adequa com o princípio da segurança no emprego e a consequente preferência por contratos a termo certo. Na base desta norma terá estado o propósito do legislador de prevenir eventuais casos de fraude à lei, hipóteses de recurso à celebração de contratos a prazo para satisfação de necessidades permanentes do empregador, o que, presumiu o legislador (*presunção inilidível*), acontecerá sempre nas situações em que o contrato já renovado ultrapassa os três anos e naquelas em que haja mais de duas renovações (cfr. também o artº 44º, nº 2)⁴⁴. Consequentemente, a lei sanciona com a *conversão* em contrato sem termo a violação dos prazos de duração máxima previstos no artº 44º (artº 47º)⁴⁵.

Já quanto aos *limites mínimos* do contrato, a lei é omissa. Não estaremos longe da verdade, contudo, se afirmarmos que o *limite mínimo normal* terá sido, para o legislador português, uma duração por um período de seis meses⁴⁶. É o que resulta, *a contrario*, do artº 45º, nº 1⁴⁷, e ainda, de algum modo, do disposto no artº 5º. Com efeito, é sintomático que o legislador tenha imposto o prazo de seis meses para os contratos daqueles que, embora reformados, se mantêm ao serviço da entidade empregadora. Mas são também indiciadoras de que aquele é o prazo mínimo normal as cautelas postas pelo legislador para os contratos a termo de duração inferior a seis meses. Nomeadamente, a conversão automática em contrato a termo

⁴³ No mesmo sentido, Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit, pág. 17 e Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 50.

⁴⁴ Neste sentido, e em relação a idêntica questão que se punha na vigência do DL nº 781/76 (artº 3º, nº 1), vide Monteiro Fernandes, *ob. cit.*, pág. 268.

⁴⁵ Para Jorge Leite, *ult. loc. cit.*, importa, no entanto, ter presente, ainda no que respeita ao prazo máximo dos contratos a termo certo, que o contrato *deve ter a duração prevista* para a situação que o determina. Que, ao contrário do que acontecia na vigência do DL nº 781/76, o actual diploma prevê a possibilidade de recurso à celebração de contratos a termo incerto e estes justificam-se, precisamente, em situações de duração mais imprecisa. E que, finalmente, o legislador português, apesar de não ter sido peremptório, assinala um prazo (de três anos) que não pode deixar de servir de referente. Tudo isto são considerações que o intérprete não deverá deixar de considerar quando houver que decidir, em concreto, sobre a duração máxima do contrato.

⁴⁶ No sentido de que, em relação à situação enunciada no nº 1, al^a h), do artº 41º, o prazo *normal* pretendido pelo legislador terá sido de um ano, vide Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 50.

⁴⁷ É também a opinião de Jorge Leite, *loc. cit.*

por seis meses, “quando haja violação do disposto no nº 1” (artº 45º, nº 3). Mas também o facto de estes contratos só deverem admitir-se caso não se preveja que a duração da tarefa ou serviço seja igual ou superior a seis meses (artº 45º, nº 2).

10. Caducidade e renovação do contrato de trabalho a termo certo

Ao contrário do que poderá ser sugerido pela fórmula do artº 4º, o contrato de trabalho a termo certo nem sempre se extingue pelo mero decurso do prazo. Neste aspecto, importa distinguir entre as situações em que a entidade patronal pretende pôr fim ao contrato, uma vez terminado o prazo acordado, daquelas em que a iniciativa é do trabalhador.

Nestes últimos casos, e no silêncio da lei, deve entender-se que a caducidade do contrato opera “nos termos gerais do direito (...), verificando-se o seu termo” (artº 4º). Quer isto dizer que, para o trabalhador, o contrato caduca no fim do período inicial ou da cada um dos períodos de renovação. E isto, ainda que ele não tenha manifestado a sua intenção de o não renovar ou mesmo quando tenha manifestado a sua intenção de renovação⁴⁸.

Já no que respeita às situações em que é a entidade patronal quem pretende pôr fim ao contrato, para que cessem os feitos do contrato é necessário, para além do decurso do prazo, que ela “comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar” (artº 46º, nº 1). Exige-se, portanto, que a entidade patronal, de forma expressa, *denuncie* o contrato. A exigência de *forma escrita* para a denúncia do contrato é uma formalidade *ad substantiam*, pelo que o não cumprimento da forma prescrita importa a nulidade da denúncia, de nada valendo a prova de que a comunicação foi feita por qualquer outro meio⁴⁹.

Na *falta de denúncia* do contrato, este renova-se automaticamente por igual período e nas mesmas condições do anterior (artº 46º, nº 2). A lei deduz da falta de denúncia a vontade de a entidade patronal renovar o contrato (*renovação tácita*). Nada obsta, porém, que as partes acordem, de forma expressa, na renovação do contrato (*renovação expressa*), podendo fazê-lo, neste caso, com ou sem modificação das condições contratuais anteriores⁵⁰.

Significa isto que respondemos de forma positiva à questão de saber se o contrato de trabalho a termo certo pode (ou não) ser renovado por um período de tempo diferente do anterior, nomeadamente por um período inferior ao do inicial-

⁴⁸ Neste sentido, Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 51. Na segunda hipótese considerada no texto, de o trabalhador ter manifestado previamente a sua intenção de renovar o contrato parece ser de admitir, uma eventual pretensão indemnizatória da entidade patronal, o que poderá encontrar apoio no instituto do abuso do direito (artº 334º, CCiv).

⁴⁹ Neste sentido, Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 51.

⁵⁰ Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 18.



mente estabelecido⁵¹. Sem que se percam de vista alguns *limites* estabelecidos pelo legislador. Desde logo os limites impostos às partes pelo artº 44º, nº 2. Mas ainda os limites para a contratação por prazo inferior a seis meses, previstos no artº 45º, nº 1⁵².

Em qualquer dos casos de renovação, ao primeiro contrato não se sucede um novo vínculo, antes se mantém aquele, agora renovado. É o que resulta, de forma que nos parece clara, do artº 44º, nº 4⁵³

Quanto aos *efeitos da caducidade* promovida pela entidade patronal, eles consistem essencialmente na obrigação imposta à entidade patronal de pagar ao trabalhador uma *compensação* correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato, “calculada segundo a fórmula estabelecida no artº 2º do Decreto-Lei nº 69-A/87, de 9 de Fevereiro” (artº 46º, nº 2)⁵⁴. Trata-se de uma inovação do actual regime do contrato de trabalho a termo que constitui uma forma de desincentivar o recurso a este tipo de contratos de trabalho mas que em nada afecta os restantes direitos dos trabalhadores, nomeadamente o direito a férias e seu subsídio e o subsídio de Natal, se a ele houver direito nos termos de Instrumento de Regulamentação Colectiva aplicável⁵⁵.

⁵¹ Com o problema referido no texto não se confunde um outro que tem a ver com a admissibilidade de as partes, vinculadas por um contrato sem prazo, celebrarem um contrato a prazo. Este outro problema prende-se com a questão da admissibilidade dos pactos novatórios. Defendendo a nulidade destes pactos, vide Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 14 e *Lições*, cit., pág. 361 e seg.

⁵² Entendemos, com efeito, que a renovação do contrato por prazo inferior a seis meses só é possível, não apenas quando o contrato inicial tenha sido celebrado em virtude de alguma das situações previstas nas alíneas a) a d) do nº 1, do artº 41º (artº 45º, nº 1), mas ainda quando se preveja que a duração do contrato renovado não seja superior a seis meses. Solução que, se é imediatamente aplicável à renovação expressa do contrato, é também válida para a renovação tácita. Assim, se um trabalhador é contratado por três meses, para substituir um trabalhador doente cujo período de baixa coincide com a duração do contrato, na hipótese de este permanecer doente mas agora por um período de, suponhamos, sete meses, a renovação tácita do contrato que venha a verificar-se nos termos do artº 46º há-de fazer-se por um prazo de seis meses. É a solução que melhor permite harmonizar as normas do artº 46º com as do artº 45º.

⁵³ Diferentes são, naturalmente, as hipóteses em que o contrato se extingue, porque, por exemplo, a entidade patronal o denuncia, vindo depois as mesmas partes a celebrar um novo contrato. A hipótese não é excluída por lei, mas pode configurar uma situação de fraude à lei, que pode cair sob a alçada do artº 21º, nº 1, alª h), da LCT, nos termos do qual se proíbe à entidade patronal despedir e readmitir o trabalhador, ainda que eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

⁵⁴ É a seguinte, a fórmula do artº 2º do DL nº 69-A/87:

$$Rm_{hg} = \frac{Rm_{mg} \times 12}{52 \times n}$$

sendo que n significa o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está legal ou convencionalmente sujeito, Rm_{hg} significa remuneração mínima horária garantida e Rm_{mg} remuneração mínima mensal garantida.

⁵⁵ Neste sentido, Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 51. Sobre o subsídio de Natal, optou-se por manter o texto como no original. Note-se que actualmente, por força do DL nº 88/96, de 3 de Julho, o direito ao subsídio de Natal é obrigatório.



Uma outra medida desincentivadora do recurso ao contrato de trabalho a termo, e que é ainda efeito da caducidade do contrato, é a proibição, durante três meses, de contratação a prazo de um trabalhador na sequência da denúncia de contrato a prazo que tenha durado mais de doze meses (artº 46º, nº 4). É a consagração do *princípio da proibição de rotação de trabalhadores para um mesmo posto de trabalho*, situação em que se justifica a celebração de um contrato sem termo⁵⁶.

§ 3º - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO

11. Situações em que é legalmente admissível

Nos termos do artº 48º, “é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do nº 1, do artº 41º”. O recurso à celebração de contratos de trabalho a termo *incerto* está, assim, reservado para as hipóteses de substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão esteja impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do seu despedimento, de actividades sazonais, de execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade e para os casos, ainda, de desenvolvimento de projectos não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora. São hipóteses cuja duração se não pode prever ou, ao menos, se não pode prever com rigor aquando da celebração do contrato e que justificam, por isso mesmo, a existência de situações que de modo mais marcante perturbam a estabilidade no emprego, pela incerteza que, necessariamente, acarretam.

Recorde-se que as partes não estão obrigadas, nestas situações, a recorrer ao contrato de trabalho a termo incerto. O recurso a este tipo de contrato está-lhes, no entanto, vedado, se não em alguma daquelas situações.

Quanto aos *efeitos* da celebração de contrato a termo incerto fora das situações indicadas, o legislador é omissivo.

Poder-se-ia pensar, sem mais, que a conversão em contrato sem termo seria a solução para a violação do artº 48º. O certo é que, como se verá, a conversão do contrato de trabalho a termo incerto em contrato sem prazo apenas está prevista, de forma expressa, para as situações em que falte o aviso prévio (artº 51º).

Estamos em crer, no entanto, que solução correcta é, ainda assim, a conversão em contrato *sem* termo. É a que melhor se compagina com idêntica solução

⁵⁶ Cfr. Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 51. A consequência da violação da proibição imposta pelo artº 46º, nº 4, não é, como se referiu já, a invalidade do novo contrato, mas apenas a aplicação da coima prevista no artº 60º, nº 1, alª c), à entidade empregadora.

para a celebração de contratos a termo certo fora dos casos em que são admitidos e, por outro lado, com a natureza excepcional de que os contratos de trabalho a termo incerto se revestem, mesmo no domínio dos contratos a termo, domínio que é já, ele próprio, excepcional em relação ao regime geral dos contratos de trabalho.

12. Duração do contrato

Com o intuito de, tanto quanto possível, precaver a instabilidade dos trabalhadores contratados a prazo, o artº 49º determina que “o contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração”.

Naturalmente, o contrato de trabalho a termo incerto *não está sujeito a renovação*⁵⁷. Porque isso suporia que, por absurdo, a razão justificativa da sua aposição pudesse subsistir para além da sua verificação. Dadas as razões que o justificam, e dada a sua natureza incerta, outra solução não seria possível que a de fazer coincidir o período de duração do contrato com o lapso de tempo em que aquelas permanecem ou em que, por outras palavras, decorre o evento (*certus an mas incertus quando*) que lhe dá origem e o justifica.

13. Caducidade do contrato de trabalho a termo incerto

O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do evento que o faz cessar, “a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior” (artº 50º, nº 1).

Quer dizer que também aqui a caducidade *não opera automaticamente*. A verificação do termo não faz, por si só, cessar os efeitos do contrato. Exige-se, para além disso, que a entidade patronal faça o trabalhador ciente, com a antecedência referida, de que o contrato está para cessar.

Saliente-se que a lei não se limita a indicar um prazo mínimo de aviso-prévio. Indica também um período máximo, que é de quinze dias após a conclusão da actividade, serviço ou obra para que o trabalhador haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído (artº 51º, nº 1), dentro do qual a entidade patronal deve fazer cessar efectivamente o contrato e após o qual ela deixa de lhe poder pôr termo⁵⁸. E note-se, por outro lado, que ao contrário do que acon-

⁵⁷ Cfr. Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 19.

⁵⁸ Deixa de poder pôr termo ao contrato ao abrigo do regime próprio dos contratos a termo, bem entendido. A possibilidade de o fazer nos termos gerais mantém-se, evidentemente, intocada.



tece em relação ao contrato a termo certo, *não se exige a forma escrita* para a comunicação ao trabalhador do termo do contrato, quando tal se justifica tanto ou mais nestas situações. Embora seja certo também que as consequências da falta de comunicação são, em matéria de contrato a termo incerto, bastante menos gravosas para o trabalhador⁵⁹. Deste modo, com algumas dúvidas, admitimos que se aplique aqui o regime geral da liberdade de forma.

Quanto aos *efeitos da caducidade*, rege o artº 50º, nº 3. Que, por remissão para o artº 46º, nº 3, determina que ao trabalhador é devida uma compensação igual a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato.

14. Conversão do contrato de trabalho a termo incerto

O contrato de trabalho a termo incerto, já o dissemos, *não se renova*. Donde, chegado o seu termo, ou o contrato *caduca*, cessando desse modo os seus efeitos, *ou se converte* num contrato sem prazo.

Vimos que a *conversão* pode acontecer quando se recorra à celebração de contratos de trabalho a termo incerto em situações que o não legitimam. Mas ocorre, também, se o trabalhador continuar ao serviço da entidade patronal decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados quinze dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído (artº 51º, nº 1).

São duas as situações que importa considerar: a de o empregador ter comunicado ao trabalhador o termo do contrato e aquela em que isso não aconteceu. No primeiro caso, os prazos de aviso prévio e o período de quinze dias previsto no artº 51º não se acumulam⁶⁰. Findo o prazo do aviso prévio, o empregador deve promover imediatamente a cessação efectiva da relação laboral. Se não o fizer, o contrato converte-se. No segundo caso, se o empregador não fez o pré-aviso mas a actividade, serviço ou obra para que o trabalhador foi contratado ou o trabalhador substituído regressou ao trabalho, a entidade patronal deve promover a cessação efectiva do vínculo no prazo de quinze dias, sob pena de o contrato se converter em contrato de trabalho sem prazo. E isto, sem embargo da indemnização a que está obrigada nos termos do nº 3, do artº 50º.

Uma questão que ocorre, nesta sede, formular, é a que diz respeito ao modo de conciliação do nº 1 do artº 51º com o artº 49º, naquelas circunstâncias em que, por qualquer razão (*maxime*, por razões alheias às partes – por exem-

⁵⁹ Com efeito, o que aqui está em causa é apenas o pagamento do aviso prévio em falta (artº 50º, nº 3) enquanto que no contrato a termo certo a falta de denúncia dá lugar à renovação do contrato. No mesmo sentido, *vide* Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 53.

⁶⁰ Cfr. Soares Ribeiro, *ult. loc. cit.*



plo, motivos de força maior – e razões que se liguem ao trabalhador – doença ou outra –, mas ainda por razões que se liguem à entidade patronal – dificuldades de obtenção de uma certa licença, avaria numa máquina, etc.), o “tempo necessário” de duração do contrato ultrapassa o dia referido na comunicação que a entidade patronal haja feito ao trabalhador. Nos termos do artº 49º, o contrato não pode cessar; nos termos do artº 51º ele converte-se em contrato sem termo. Será razoável esta última solução?

Parece que não. Pensamos que nestas circunstâncias o contrato não se converterá, desde que não se ultrapassem os quinze dias a que se refere o artº 51º. Deste modo, sem prejuízo da eventual indemnização que haja que pagar, nos termos do artº 50º, nº 3, se por qualquer razão o contrato não dever cessar, por força do artº 49º, no dia indicado na comunicação que a entidade patronal faça ao trabalhador, ele não se converterá. Pretender solução inversa seria promover, ao arrepio do que parece ser intenção da lei, que a entidade patronal *não* fizesse aquela comunicação. Pagar a indemnização seria sempre “mal menor” quando comparado com a possibilidade de ter que manter o trabalhador ao seu serviço por tempo indeterminado. O que, na hipótese de substituição de trabalhador doente, significaria ter que manter dois trabalhadores para o mesmo posto de trabalho⁶¹.

§ 4º - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO POR IMPOSIÇÃO LEGAL

15. Situações abrangidas

São dois os casos de contratos a termo por imposição legal com que, em face da legislação portuguesa, nos deparamos: um, a situação do trabalhador que se manteve ao serviço do mesmo empregador decorridos trinta dias sobre a data do conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice (artº 5º, nº 1); outro, o do trabalhador que atinge os setenta anos de idade sem se reformar (artº 5º, nº 2).

Em ambos os casos estamos perante situações em que a lei impõe que a relação contratual passe a ser regulada pelo regime próprio dos contratos a termo, ainda que com as especificidades ressalvadas no artº 5º, nº 1⁶². Mas, quanto ao mais, são hipóteses que não se confundem.

Para que ocorra a primeira das situações consideradas é necessário que se verifique um *duplo pressuposto*: por um lado, a caducidade do vínculo contratual anterior, por reforma do trabalhador; por outro, a permanência do trabalhador ao serviço do mesmo empregador decorridos trinta dias sobre o conhecimento da

⁶¹ Na hipótese de erro de previsão grosseiro da entidade patronal, admite-se que a solução possa ser outra. Até porque pode indiciar um caso de fraude à lei.

⁶² O artº 5º, nº 1, contempla aquelas hipóteses em que o trabalhador requer a reforma; o nº 2 as hipóteses em que o trabalhador, apesar de ter idade para isso, não requereu a reforma.

reforma. Nestes casos, estamos perante uma situação em que o contrato existente se extingue, surgindo *ex novo* e por força da lei um outro (*novo*) vínculo contratual, agora sujeito a um regime próprio⁶³.

Quanto à hipótese considerada pelo artº 5º, nº 2, em que o vínculo anteriormente existente não chega a extinguir-se por caducidade (“sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) do artº 4º”, na fórmula da lei), pelo que não surge nenhum vínculo novo. O que acontece é que o contrato anterior se *converte* num contrato de trabalho a prazo, sujeito a um regime jurídico próprio e diferente do anterior⁶⁴.

Questão que se põe, importante para, nomeadamente, se saber a que momento se deve atender para a contagem das renovações, é a de saber quando é que, nos termos do artº 5º, nº 1, se inicia o novo vínculo contratual: se, como parece decorrer da letra da lei, trinta dias após o conhecimento, por ambas as partes, da reforma do trabalhador ou se, pelo contrário, no momento em que ambas as partes tomam conhecimento da reforma.

De acordo com SOARES RIBEIRO⁶⁵, o novo contrato inicia-se com a caducidade do anterior, portanto com a reforma do trabalhador. Só que, este novo vínculo contratual apenas se consolida após o decurso daquele período de trinta dias. Este prazo destinar-se-ia fundamentalmente a permitir às partes um período de ponderação sobre a decisão de comunicarem ou não a cessação definitiva do contrato. Sem prejuízo de algumas dúvidas que se nos suscitam, e permanecem, quanto à bondade da solução apontada, pensamos que a mesma poderá ser adequada aos interesses em jogo. E tem o mérito de evitar soluções de descontinuidade entre o momento em que caduca o vínculo existente e aquele em que surge o novo contrato.

16. Regime jurídico

Em ambas as situações de contrato de trabalho a termo por imposição legal o regime jurídico aplicável é o dos contratos a termo, com as necessárias adaptações e ressalvadas as especificidades constantes das alíneas a), b) e c) do artº 5º, nº 1⁶⁶.

No que respeita a estas últimas, dispensa-se “a redução do contrato a escrito” [alª a)] e determina-se o período de duração do contrato, que é de seis meses [alª b)]. Consagra-se, por outro lado, a regra de que o contrato se renova automaticamente por períodos iguais e sucessivos, não lhe sendo aplicáveis os

⁶³ Jorge Leite, *Contrato de trabalho a prazo*, cit., pág. 3 e seg.

⁶⁴ Jorge Leite, *ibidem*.

⁶⁵ *Ob. cit.*, pág. 18.

⁶⁶ Dizer que o regime jurídico é o mesmo não tem que significar, necessariamente, que as soluções tenham que ser sempre as mesmas.

limites de duração e renovação impostos pelo artº 44º, nº 2, para o comum dos contratos a termo⁶⁷ [*idem*, alª b)].

Na sequência da consagração do princípio da renovação automática do contrato, a caducidade do contrato não opera automaticamente: é necessário, para além do decurso do prazo, que se proceda à sua denúncia com um aviso prévio de sessenta dias, caso a iniciativa seja da entidade empregadora, ou de quinze dias, caso seja do trabalhador [alª c)]. Notar-se-á que, ao contrário do que acontece com o comum dos contratos a termo certo⁶⁸, exige-se aqui que também o trabalhador comunique com aviso prévio o seu interesse em pôr termo ao contrato, sem o que este não caduca.

Quanto à aplicação com as necessárias adaptações das disposições relativas ao capítulo VII do DL nº 64-A/89 (artº 5º, nº 1), o critério que deve nortear o intérprete há-de ser o da substancial diferença entre contratos cuja duração se encontra à partida determinada por vontade das partes e outros cuja duração é imposta e determinada por lei. Substancial diferença que se traduz, desde logo, na intenção limitativa da autonomia das partes em vista da prossecução do interesse público da estabilidade do emprego, que não encontra igual justificação para os contratos a termo por imposição legal. Mas importa, por outro lado, que se tenha em conta que o que se consagra no artº 5º são contratos de trabalho a termo certo. O que implica, naturalmente, que as disposições legais, devidamente adaptadas, aplicáveis aos contratos a termo por imposição legal sejam as que se referem aos contratos a termo certo⁶⁹.

De forma expressa, o legislador afasta a aplicação das normas contidas nos artigos 42º, 44º, nº 2, 45º, 46º, nº 1 e 47º. Mas parece-nos evidente que não são de aplicar também as regras relativas ao período experimental (artº 43º), o nº 1 do artº 44º e o nº 4 do artº 46º⁷⁰.

Já no que respeita à compensação garantida ao trabalhador em caso de caducidade do contrato promovida pela entidade patronal (artº 46º, nº 3), temos algumas dúvidas. É certo que não se justifica aqui a intenção de desincentivo que assinalámos à referida norma. Admitimos, contudo, que o trabalhador tenha direito a ser compensado⁷¹. A ser assim, a duração do contrato que se deve servir de referência para o cálculo da indemnização, há-de ser, nestes casos, a duração do novo vínculo, para a hipótese do artº 5º, nº 1, e o período de duração do contrato desde que se converteu em contrato com prazo, nas situações previstas no artº 5º, nº 2.

⁶⁷ Da norma constante da alª b) do artº 5º, parecem poder tirar-se duas ilações: que o contrato se renova indefinidamente, se as partes não lhe puserem termo; e que o contrato não pode ser renovado com modificações, nomeadamente quanto ao período de duração.

⁶⁸ Recorde-se o que se disse *supra*, nº 10.

⁶⁹ Isto não significa que a remissão do artº 5º, nº 1, seja apenas para as disposições legais contidas na secção II do capítulo VII, do DL nº 64-A/89. Significa tão só que entre as disposições daquele capítulo VII só serão aqui aplicáveis aquelas que dizem respeito aos contratos a termo.

⁷⁰ Sobre o sentido e intenção do artº 46º, nº 4, *vide supra*, nº 10.

⁷¹ Neste sentido, Soares Ribeiro, *ob. cit.*, pág. 19.

O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO NA LEGISLAÇÃO DE MACAU

17. Previsão legal

Nos termos do artº 43º, nº 3, do DL nº 24/89/M, de 3 de Abril⁷², pode ser posto termo à relação de trabalho, “sem lugar a aviso prévio ou pagamento de indemnização, nos seguintes casos: quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas concretas entretanto realizadas [alª b)]; quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas ocasionais ou sazonais [alª c)]; e “quando a relação de trabalho é estabelecida por um período inferior a um ano, salvo se já tiver sido objecto de três prorrogações” [alª d)].

Por seu turno, o artº 21º, nº 2, dispõe que “nos casos em que a duração da relação de trabalho for inferior a 12 meses, mas superior a 3 meses, o período de descanso anual a que o trabalhador tem direito é o proporcional, na medida de 1/2 dia por cada mês ou fracção de duração da relação de trabalho”.

Em termos expressos, as disposições legais citadas constituem as únicas referências aos contratos de trabalho a termo⁷³. Convir-se-á que não são de molde a permitir ao jurista-intérprete um trabalhado de elaboração doutrinária completo sobre a matéria em apreço. Pensamos, em todo o caso, que delas se podem retirar algumas implicações.

Em primeiro lugar, a de que se teve presente a necessidade de distinguir relações de trabalho de duração limitada e relações de trabalho sem prazo, nomeadamente para efeitos de determinação do período de descanso anual e de cessação do contrato. Dir-se-á, em todo o caso, que não terá sido preocupação maior do legislador ir para além do estritamente necessário, isto é, tirar outras, e se calhar mais importantes, consequências daquela distinção. O que, de alguma forma, encontra justificação no facto de em Macau permanecer a possibilidade – de constitucionalidade duvidosa, em face do direito à segurança no emprego (artº 53º, CRP) e do disposto no artº 2º do EOM⁷⁴ – de o empregador poder sempre pôr

⁷² De ora em diante a citação de disposições legais sem menção do respectivo diploma legal referem-se ao DL nº 24/89/M, de 3 de Abril, regime jurídico das relações de trabalho de Macau.

⁷³ Era já assim no domínio do DL nº 101/84/M, de 25 de Agosto, lei reguladora do regime jurídico das relações de trabalho, até à entrada em vigor do DL nº 24/89/M (cfr. arts. 23º, nº 2 e 58º). A mais do que isso, salienta-se apenas a exigência de forma e a imposição legal de recurso à contratação a prazo, no domínio do trabalho prestado por estrangeiros ou apátridas, que parece resultar do disposto no artº 55º, nº 3, alª b) daquele diploma.

⁷⁴ A fórmula utilizada no texto (“constitucionalidade duvidosa”) pretende apenas salientar o facto de a (in)constitucionalidade do artº 47º nunca ter sido apreciada “por quem de direito”. Quanto a nós, não temos dúvidas de que é inconstitucional (cfr. o nosso *Segurança no emprego e despedimento*, cit.). Questão diversa é a de saber se a importação acrítica das normas constitucionais relativas a “direitos, liberdades e garantias”, feita no artº 2º do EOM, se justifica, nomeadamente em matéria laboral.

termo à relação de trabalho mediante pré-aviso e pagamento de indemnização (artº 43º, nº 3).

Em segundo lugar, a de que o legislador de Macau permite o recurso à celebração de contratos a prazo do mesmo modo que permite que se recorra à celebração de contratos a termo incerto. É o que parece resultar da distinção que se opera entre as situações previstas nas alíneas b) e c) do artº 43º, nº 3, e a previsão da alª d). Nos primeiros casos, abre-se a possibilidade de as partes recorrerem a contratos a termo incerto; no outro, prevê-se a possibilidade de as partes subordinarem a duração da relação de trabalho a um período determinado de tempo⁷⁵.

18. Carácter excepcional do contrato de trabalho a termo

Uma terceira ilação é a de que, também em relação a Macau, o contrato de trabalho a termo tem *carácter excepcional*. É o que resulta, parece-nos, da norma da alª d) do artº 43º, nº 3. Mas, pergunta-se, significa isso que só é possível recorrer à celebração de contratos a termo em situações de *necessidade transitória* de mão-de-obra?

Estamos convencidos que essa é, em tese, a solução que juridicamente melhor se adequa aos dados do problema.

Desde logo porque o reclama o princípio da estabilidade no emprego: o contrato de trabalho tem, *em regra*, duração indeterminada, isto é, o seu termo não se presume. Bem ou mal, não importa considerar, a CRP está em vigor em Macau, no que diz respeito às normas que consagram “direitos, liberdades e garantias”. Assim sendo, julgamos que as disposições respeitantes a matérias que digam respeito a “direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores” devem ser interpretadas em conformidade com a constituição e, neste particular, em conformidade com o princípio da estabilidade no emprego. Ora, este reclama, estamos em crer, que o recurso ao contrato a prazo só deva admitir-se, também em Macau, quando estejam em causa necessidades transitórias de mão-de-obra. Solução que, já o vimos, não é posta em causa pelo silêncio da lei⁷⁶.

Por outro lado, porque nos parece ser ilação a retirar do tipo de situações previstas nas alíneas b) e c), do artº 43º, nº 3: todas elas são, como facilmente se constatará, situações de necessidade transitória de mão-de-obra. Donde, *a contrario*, sempre que não se verifique uma situação enquadrável naquelas hipóteses – de carácter temporário – deverá estar vedado o recurso ao contrato a termo, ao menos, a termo incerto.

⁷⁵ Neste sentido, Teixeira Garcia, Augusto, *Lições de Direito do Trabalho*, lições policopiadas aos alunos do 3º ano da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, 1991-92, pág. 45 e seg.

⁷⁶ *Supra*, ponto nº 4.

Finalmente, e de forma talvez mais determinante, considere-se a parte final do artº 43º, nº 3, alª d), nos termos da qual o empregador deixa de poder pôr termo ao contrato de trabalho a prazo se este “já tiver sido objecto de três prorrogações”. Quer dizer, nestes casos, o contrato deixa de poder cessar por verificação do seu termo. Por outras palavras, *converteu-se* em contrato de duração indeterminada⁷⁷. O que, sem dúvida, traduz uma preferência declarada do legislador pelos contratos por tempo indeterminado que serão, assim, a regra.

Tenha-se, no entanto, presente que a consideração do carácter excepcional dos contratos de duração determinada só não será um mero exercício académico se, de algum modo, se puder afirmar uma maior segurança do trabalhador sujeito ao regime-regra do contrato por tempo indeterminado. Ora, importa, por isso, que antes mesmo de responder em definitivo – de forma tão definitiva quanto a ambiguidade da lei o permite – à questão posta, se aquilate da eventual relevância da consideração, como excepcional, do contrato a termo.

No que respeita ao regime jurídico das relações de trabalho em Macau, na medida em que se permite, em geral, a denúncia unilateral do contrato com aviso prévio (artº 47º), a segurança do trabalhador, mesmo no caso de contrato por tempo indeterminado, nunca será de molde a garantir-lhe grande estabilidade no emprego. Garante-se-lhe, em todo o caso, o direito a uma “indenização rescisória”, nos termos do artº 47º, nº 4. Já o trabalhador contratado a prazo, sem prejuízo de poder ver o seu contrato cessar antes do prazo por qualquer das causas de cessação, pode ainda vê-lo caducar no termo do prazo, sem direito a qualquer indemnização (artº 43º, nº 3).

A diferença, que, dir-se-á, não é significativa, sobretudo atendendo aos montantes indemnizatórios em jogo, é, no entanto, suficiente para justificar o interesse jurídico-prático da afirmação anteriormente feita, do carácter excepcional do contrato de trabalho a termo.

Mas temos dúvidas que a solução que em tese julgamos ser a mais adequada seja a que o legislador pretendeu perfilhar. Se é certo que, como afirmamos, o silêncio da lei não impede a solução proposta, anote-se o facto de o legislador, em Macau, ser nesta matéria particularmente “desleixado”. Desleixo que no confronto com normas próximas, em que, nomeadamente, se põe em causa o princípio da estabilidade no emprego, mais parece indiciar a vontade expressa que o legislador teve de não se imiscuir em matérias que pretende sejam as partes a resolver.

Deste modo, ao contrário do que defendemos em versão anterior deste artigo, estamos hoje convencidos de que o carácter excepcional do recurso ao contrato a termo, em contradição manifesta com a Constituição, tem o sentido,

⁷⁷ Também neste sentido, Teixeira Garcia, *loc. cit.*

apenas, de uma *preferência* que o legislador manifesta, de forma vaga e incompleta, na al^a d) do n^o 3 do art^o 43^o, pelos contratos por tempo indeterminado. Já não assim, como veremos, quanto ao contrato a termo incerto.

19. Regime jurídico

No que respeita ao regime jurídico dos contratos a termo, cumpre, antes do mais, salientar que a eles se aplicam, com as adaptações eventualmente exigidas pela limitação temporal a que estão sujeitos, as disposições legais consagradas para os contratos de trabalho em geral. O que, vimos, acontece também em Portugal, se bem que com diferenças assinaláveis.

Assim, e na ausência de norma expressa em contrário, vigora neste domínio o princípio da liberdade de forma, do mesmo modo que vigoram as normas relativas aos direitos e deveres das partes (arts. 7^o e segs.), à duração do trabalho (arts. 10^o e segs.), ao modo de prestação do trabalho (arts. 13^o e segs.), ao descanso semanal e dias feriados (arts. 17^o e segs) e ao descanso anual, com ressalva do disposto no n^o 2 do art^o 21^o, etc.

Agora importa-nos chamar a atenção para as particularidades do regime jurídico dos contratos a prazo, que são algumas.

Saliente-se, em primeiro lugar, o facto de o recurso a contratos a termo incerto dever ser apenas admitido nas situações previstas nas alíneas b) e c) do art^o 43^o, n^o 3. O que quer dizer que a abertura anteriormente admitida para a contratação a termo pretende significar contratação a termo certo⁷⁸. As situações em que é possível o recurso ao contrato a termo incerto serão as que vêm previstas no art^o 43^o, n^o 3, alíneas b) e c). Quanto a estes, o carácter excepcional do contrato tem os contornos que assinalámos ao contrato a termo em geral, relativamente à lei portuguesa.

Quanto à duração do contrato, importa distinguir entre contratos a termo certo e incerto. No primeiro caso, parece-nos que a lei lhes assinala um período máximo de duração, que é de um ano⁷⁹. É o que, efectivamente, parece poder depreender-se da fórmula utilizada na al^a d) do art^o 43^o, n^o 3 e ainda do disposto no art^o 21^o, n^o 2. Já no que respeita à duração mínima do contrato, a lei é omissa, parecendo, no entanto, que admite contratos por prazo inferior a três meses (cfr., neste sentido, o art^o 21^o, n^o 2)⁸⁰. O que levanta problemas, porventura de difícil

⁷⁸ Num sentido mais restritivo, que corresponde ao que, em tese, defendemos, *vide* Teixeira Garcia, *Lições...*, pág. 46.

⁷⁹ Ainda no mesmo sentido, *vide* Teixeira Garcia, *loc. cit.*

⁸⁰ Não se perca de vista, no entanto, que a duração do contrato deve ser aferida pela duração previsível da razão objectiva que o justifica.

solução, de compatibilização com o período experimental que é também de três meses (artº 16º)⁸¹. Já os contratos a termo incerto, pela sua própria natureza, devem durar enquanto dure o motivo que os justifica.

Para que o contrato *caduque*, a lei não exige que a entidade patronal o denuncie pelo que a caducidade opera, em princípio, pela mera verificação do termo.

Pensamos, no entanto, que a entidade patronal deve fazer cessar efectivamente a relação de trabalho. Isto é, deve, *de facto*, impedir a continuação da relação laboral. Caso contrário, se se tratar de contrato a termo certo e se o trabalhador permanecer ao serviço da entidade patronal após o decurso do prazo, o contrato deverá *prorrogar-se* por igual período e nas mesmas condições ou, na hipótese de ser já a quarta prorrogação, *converter-se* em contrato sem prazo. Já para os contratos a termo incerto que, por natureza, não são prorrogáveis, a manutenção do trabalhador ao serviço da entidade empregadora depois de concluída a tarefa, acarreta a *imediata conversão* em contrato sem prazo.

⁸¹ Nos termos do nº 1, do artº 16º, “os primeiros três meses de duração do contrato consideram-se período experimental...”. Em relação ao período de experiência pensamos que, também em relação a Macau, se justificariam as considerações feitas *supra*, nº 6. E aqui talvez com maior acuidade, por forma a que a consagração de um período de experiência não se venha a revelar afinal como forma privilegiada de contornar as normas relativas à cessação do contrato e mesmo do contrato a prazo. Mas não vemos que em face do nº 4 do artº 47º se possa deixar de admitir solução inversa.