

**Relações de tensão entre o ordenamento português e comunitário  
na disciplina do contrato de trabalho a termo**

Relations between Portuguese and E. U. law of the fixed-term employment contract

Francisco Liberal Fernandes

Prof. Auxiliar da FDUP, Investigador CIJE

Fevereiro/2013

**RESUMO:** Comentário da directiva n.º 1999/70 sobre o contrato a termo. Apreciação das suas repercussões a nível do Código do Trabalho e do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

**ABSTRACT:** Comments of the Directive 1999/70 of the fixed-term employment contracts. Analysis of the effects on labour law code and on the regime of public employment contract.

**PALAVRAS-CHAVE:** Directiva 1999/70; acordo-quadro celebrado entre a CES, UNICE e CEEP relativo ao contrato de trabalho a termo; aproximação das legislações nacionais; abuso de sucessão de contratos a termo; redução do nível geral de protecção.

**KEY WORDS:** Directive 1999/70; framework agreement on fixed-term work concluded ETUC/UNICE/CEEP; scope of application; social policy; approximation of the national legislations; measures to prevent abuse of successive fixed-term employment contracts; prohibition of a reduction of the general level of protection.

**SUMÁRIO:**

1. A Directiva n.º 1999/70/CE.
  - 1.1. Delimitação do tema;
  - 1.2. O quadro jurídico comunitário;
  - 1.3. A actuação dos Estados-membros na aplicação da directiva;
  - 1.4. As noções “razões objectivas” e “sucessão de contratos”.
2. Deslegalização da disciplina do Código do Trabalho aplicável ao contrato a termo: o art. 139º do Código do Trabalho.
3. O primeiro ou único contrato de trabalho: o art. 3º, n.º 1, da Directiva n.º 1999/70.
4. A proibição da conversão do contrato a termo em funções públicas em contrato de duração indeterminada;
  - 4.1. O art. 92º, n.º 2, do RCTFP;
  - 4.2. A jurisprudência do Tribunal Constitucional;
  - 4.3. Apreciação da jurisprudência constitucional;
  - 4.4. A conformidade do art. 92º, n.º 2, do RCTFP com a Directiva n.º 1999/70;
  - 4.5. O acórdão da Relação do Porto, de 22-10-2009.
5. Conclusões.

## 1. A Directiva n.º 1999/70/CE

### 1.1. Delimitação do tema

O objectivo deste texto é analisar o estado de conformidade ou de adequação de alguns aspectos da disciplina relativa ao contrato a termo prevista no Código do Trabalho (CT) e na Lei n.º 59/2008, de 11-9, que aprovou o regime do contrato de trabalho em funções públicas (RCTFP), em relação à Directiva n.º 1999/70/CE do Conselho, de 28-6-1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE (actualmente designada BUSINESSSEUROPE) e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (doravante acordo-quadro)<sup>1</sup>.

Nesse confronto, serão abordadas questões relacionadas com (i) a deslegalização da disciplina do contrato a termo, consagrada no art. 139º do CT; (ii) a necessidade de fundamentação objectiva relativamente à primeira celebração do contrato a termo; (iii) e a proibição absoluta da conversão do contrato a termo em funções públicas em contrato de duração indeterminada, estabelecida no art. 92º, n.º 2, do RCTFP<sup>2</sup>.

### 1.2. O quadro jurídico comunitário

Antes, porém, convirá analisar sumariamente o quadro jurídico fixado pela Directiva n.º 1999/70, socorrendo-nos para o efeito da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJ).

A Directiva impõe aos Estados-membros a obrigação de adoptar as medidas que garantam os resultados impostos pelo acordo-quadro (art. 2º, primeiro parágrafo)<sup>3</sup>. Esta devolução para o legislador nacional explica-se pela necessidade de serem tomadas em consideração as

---

<sup>1</sup> JO L 175, de 10-7-1999. Esta Directiva foi transposta para o direito nacional pelo Código do Trabalho de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27-8). Sobre a fundamentação jurídica relativa à incorporação no direito comunitário do acordo-quadro, veja-se os considerandos 1 e 2 da Directiva n.º 1999/70. Relativamente a este tema, veja-se SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo – A transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra Editora, 2009.

<sup>2</sup> Sobre o alcance no direito interno desta directiva, cf. JORGE LEITE, “Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário”, *Questões Laborais*, n.º 27, 2006, pág. 19 e s.

<sup>3</sup> A intervenção dos parceiros sociais reconhecidos a nível comunitário na definição do direito social comunitário tem sido não só estimulada pela UE, como constitui expressão do reconhecimento de que a negociação das condições de trabalho é um contributo importante para o desenvolvimento da política social da União. No quadro dessa colaboração, foram publicadas, para além da directiva aqui abordada, a Directiva n.º 97/81/CE, de 15-12, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO L 14, de 20-1-1998), e a Directiva n.º 2010/18/UE do Conselho, de 8-3, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE (JO L 68, de 18-3-2010).

situações específicas (nacionais, sectoriais ou sazonais) dos diversos Estados-membros nesta área<sup>4</sup>.

No que respeita ao objecto destas considerações, o acordo-quadro tem um conteúdo relativamente pouco denso. Por um lado, reconhece que, não obstante as relações de trabalho a termo poderem ser uma característica do emprego em certos sectores ou actividades, e, em determinadas circunstâncias, corresponder aos interesses dos empregadores e dos trabalhadores<sup>5</sup>, o contrato de trabalho de duração indeterminada constitui a forma comum das relações laborais e a modalidade contratual que melhor contribui para a qualidade de vida e para a melhoria do desempenho dos trabalhadores<sup>6</sup>.

Por outro lado, o acordo-quadro enuncia determinados princípios gerais e prescrições mínimas com o objectivo de garantir a realização de um quadro geral de igualdade de tratamento entre os trabalhadores com contrato a termo e os trabalhadores com contrato de duração indeterminada em situação comparável<sup>7</sup>, procurando assim impedir que os primeiros fiquem privados de condições ou direitos reconhecidos aos segundos<sup>8</sup>, designadamente a sua eventual sujeição a um estatuto prolongado de renovações sucessivas dos respectivos contratos de trabalho. No entanto, admite diferenciações fundadas em razões objectivas, isto é, em factos concretos e precisos que caracterizam a actividade ou o seu modo de prestação<sup>9</sup>, não bastando para legitimar a respectiva concretização que as mesmas estejam

---

<sup>4</sup> No considerando n.º 3 da Directiva n.º 1999/70 refere-se que, para a realização do mercado interno, a União Europeia (UE) deve adoptar medidas que promovam a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, em especial as relacionadas com as modalidades de trabalho que não sejam de duração indeterminada, de forma a coordenar a flexibilidade do tempo de trabalho com a segurança no emprego.

<sup>5</sup> Veja-se o n.º 6 das considerações gerais do acordo-quadro.

<sup>6</sup> Cf. o § 2 do preâmbulo do acordo-quadro. Sobre os diferentes graus de densidade das directivas, veja-se os acórdãos *Comissão/França*, de 18-6-2002 (proc. n.º C-60/01), e *Comissão/ Suécia*, de 15-6-2006 (proc. n.º C-459/04).

<sup>7</sup> A Directiva n.º 1999/70 e o acordo-quadro são aplicáveis tanto aos contratos de trabalho, como às relações laborais estabelecidas com a Administração pública; cf. os acórdãos do TJ *Adelener*, de 4-7-2006 (proc. C-212/04), e *Del Cerro Alonso*, de 13-9-2007 (proc. C-307/05).

No terceiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro refere-se «a vontade dos parceiros sociais em estabelecerem um quadro “-geral que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo”; no mesmo sentido, veja-se o considerando décimo quarto da Directiva n.º 1999/70. Tratando-se de uma regra fundamental do direito comunitário, o princípio da não discriminação deve ser interpretado de forma ampla; inversamente, as disposições que permitam a sua derrogação têm um âmbito estrito, de modo a não restringir em termos desproporcionados aquele princípio; cf. TJ, acórdão *Del Cerro Alonso* e o considerando n.º 14 e art. 1º, ambos da mesma Directiva.

Entre nós, o art. 146º do CT e o art. 100º do RCTFP consagram o princípio geral de igualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores cujo contrato é de duração indeterminada.

<sup>8</sup> Cf. os acórdãos do TJ *Gavieiro*, de 22-10-2010 (procs. apensos C-444/09 e C-456/09) e *Del Cerro Alonso*. Como se verá, a proibição da sucessão abusiva dos contratos a termo é um dos objectivos principais prosseguidos pelo acordo-quadro.

<sup>9</sup> Assim, uma diferença de tratamento no que respeita às condições de trabalho entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores com contrato de duração indeterminada não pode ser justificada por um “critério que, de formal geral e abstracta, se refere à própria duração do tempo de trabalho. Reconhecer que a mera natureza temporária de uma relação laboral basta para justificar essa diferença esvaziaria de conteúdo os objectivos da Directiva 1999/70” (acórdão *Gavieiro*).

simplesmente previstas em disposição legal ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho<sup>10</sup>.

### 1.3. A actuação dos Estados-membros na aplicação da directiva

Perante semelhante carácter geral, não admira que o acordo-quadro remeta para os Estados-membros a definição das modalidades de aplicação dos princípios que consagra e dos objectivos que prossegue<sup>11</sup>, e que a percepção destes constitua o elemento principal de interpretação das respectivas normas e dos preceitos internos que o transpõem<sup>12</sup>.

Além disso, mais do que estabelecer sanções (designadamente a requalificação em contrato de duração indeterminada do contrato a termo que é objecto de renovações abusivas<sup>13</sup>), o acordo-quadro privilegia a adopção de medidas preventivas desse abuso, muito embora a sua aplicação implique também para os Estados a obrigação de fixar sanções que confirmem efectividade às medidas adoptadas, sejam as previstas pelo direito comunitário, sejam as medidas equivalentes que os Estados-membros já disponham (infra). Por isso, se, ao tempo da entrada em vigor da Directiva, os Estados-membros não possuírem medidas internas que impeçam o abuso da contratação sucessiva a termo, o acordo-quadro impõe que adoptem pelo menos uma de entre as enunciadas no seu art. 5º, n.º 1, alíneas a) a c)<sup>14</sup>.

### 1.4. As noções “razões objectivas” e “sucessão de contratos”

Como decorre do referido na parte final do § 3, as noções “razões objectivas” e “sucessão de contratos” afiguram-se elementos determinantes para definir o âmbito de aplicação e de protecção da Directiva n.º 1999/70, assim como das normas nacionais que a transpõem. Como decorre do seu art. 2º, n.º 1, o acordo-quadro atribui uma grande margem de autonomia aos Estados-membros quanto à determinação dos meios destinados a concretizar

---

<sup>10</sup> Neste sentido, veja-se os acórdãos do TJ *Adelener, Del Cerro Alonso*, e o acórdão *Angelidaki e o.*, de 23-4-2009 (procs. apensos C-378/07, C-379/07 e C-380/07).

<sup>11</sup> Em face do conteúdo geral deste acordo-quadro, o acto comunitário adequado para a sua aplicação é a directiva, na medida em que esta fonte deixa aos Estados-membros autonomia para fixarem as formas e os meios que entendam adequados para a realização dos resultados ou objectivos prosseguidos pela norma comunitária, sem prejuízo, no entanto, de assegurar o seu conteúdo ou efeito útil (art. 288º, terceiro parágrafo, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia).

O décimo parágrafo das considerações gerais e o art. 2º do acordo-quadro referem-se à remissão para os Estados-membros e para os parceiros sociais da definição das modalidades de aplicação dos princípios gerais, dos requisitos e das disposições mínimas do acordo-quadro, de modo a que este seja adoptado tendo em atenção a situação de cada Estado-membro”. No mesmo sentido, veja-se o décimo sétimo considerando da Directiva n.º 1999/70.

<sup>12</sup> Cf. CHRISTOPHE VIGNEAU, “Le régime des contrats à durée déterminée en droit communautaire. CJCE, 4 juillet 2006, *Konstantinos Adeneler*”, *Droit Social*, n.º 1, 2007, pág. 95.

<sup>13</sup> Veja-se o art. 5º, n.º 2, alínea b), do acordo-quadro.

<sup>14</sup> Ao consagrar semelhante obrigação, este preceito acaba por contribuir para a aproximação das medidas nacionais dirigidas à prevenção do abuso da sucessão de contratos a termo.

os objectivos prosseguidos pelo direito comunitário<sup>15</sup> — o que pode originar divergências de tratamento a nível dos diferentes Estados-membros e, inclusive, dentro do mesmo Estado-membro. Contudo, essa liberdade não é absoluta, porquanto o legislador nacional tem de garantir o objectivo ou o efeito útil do acordo-quadro (art. 1º, alínea *b*), do acordo-quadro)<sup>16</sup>.

Já relativamente à definição dos conceitos constantes do acordo-quadro, as autoridades nacionais devem conformar-se com a interpretação que lhes dá o TJ, sob pena de ficar comprometida a aproximação normativa pretendida.

### **a) A exigência de razões objectivas**

Uma das medidas previstas no acordo-quadro para evitar o abuso da contratação sucessiva a termo consiste na exigência de que a renovação dos contratos termo seja justificada por razões objectivas (art. 5º, n.º 1, alínea *a*)<sup>17</sup>. Contudo, o acordo-quadro não define este conceito, pelo que o seu alcance ou sentido deve ser determinado em função do fim prosseguido pelo direito comunitário e do contexto sistemático em que a norma se encontra inserida.

Segundo o TJ, por razões objectivas deve entender-se “circunstâncias precisas e concretas que caracterizam uma situação determinada, de natureza a justificar no seu contexto particular a utilização de contratos de trabalho sucessivos de duração determinada”<sup>18</sup>. Assim, uma norma de direito interno que, de uma forma geral e abstracta, se limite a prever o recurso à sucessão de contratos a termo, sem a condicionar à existência de razões relacionadas com a natureza ou o conteúdo da actividade em causa, é contrária ao objectivo

---

<sup>15</sup> Esta liberdade de escolha conferida aos Estados-membros visa permitir que definam a medida que melhor tenha em conta “as necessidades de sectores e/ou categorias de trabalhadores específicos”. Assim, um Estado-membro tanto pode adoptar uma ou várias das medidas enunciadas nas alíneas *a*) a *c*) do art. 5º, n.º 1, do acordo-quadro (o legislador português consagrou todas medidas aí previstas), como manter as medidas já existentes desde que sejam equivalentes; porém, relativamente a estas últimas, a sua conformidade com o acordo-quadro está dependente do facto de serem efectivamente eficazes para prevenir a utilização abusiva da sucessão de contratos a termo.

<sup>16</sup> Veja-se o acórdão *Impact* do TJ, de 15-4-2008 (proc. C-268/06). Como resulta do art. 288º, terceiro parágrafo, do TFUE, os Estados-membros dispõem de discricionariedade na escolha dos meios para alcançar o resultado definido pelas directivas.

<sup>17</sup> Como se disse, do conjunto das medidas previstas no art. 5º, n.º 1, do acordo-quadro, os Estados-membros devem adoptar pelo menos uma no caso de ainda não possuírem medidas equivalentes. Por conseguinte, o direito comunitário não impõe que o combate ao abuso da contratação sucessiva se faça através da exigência de razões objectivas para os contratos a termo possam ser renovados. Porém, enquanto as outras medidas não oferecem dificuldade de delimitação, aquela noção carece de ser interpretada para se definir o seu alcance.

<sup>18</sup> Acórdão *Adelener* (§ 69). “Essas circunstâncias podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para a realização das quais esses contratos foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, eventualmente, da prossecução de um objectivo legítimo de política social de um Estado-Membro” (§ 70 do mesmo acórdão). No mesmo sentido, cf. os acórdãos *Angelidaki e o., Vassilakis, Del Cerro Alonso e Gavieiro*.

prosseguido pelo acordo-quadro<sup>19</sup> — garantir aos trabalhadores uma certa estabilidade no emprego —, implícito no princípio de que a contratação sem termo é a regra de admissão nas relações laborais<sup>20</sup>.

## **b) Sucessão de contratos e requalificação do contrato a termo**

O art. 5º, n.º 1, do acordo-quadro proíbe o abuso decorrente da conclusão sucessiva de contratos a termo entre o mesmo trabalhador e empregador<sup>21</sup>, tanto no sector público como no privado<sup>22</sup>, impondo para o efeito que os Estados adoptem, pelo menos, uma das medidas que enumera nas alíneas a) a c), isto no caso de não possuírem disposições legais preventivas equivalentes que, de forma eficaz, permitam atingir o mesmo objectivo. O núcleo desta disciplina está, pois, centrado na fase da renovação ou da sucessão de contratos a termo e não propriamente na celebração do primeiro ou único contrato<sup>23</sup>, relativamente à qual parece não pretender interferir.

Perante a natureza restritiva do art. 5º, n.º 1, do acordo-quadro<sup>24</sup>, a sucessão de contratos a termo só é admissível, deixando assim de ser abusiva, se o direito interno contiver no mínimo uma das medidas enunciadas naquele preceito (alíneas a) a c)), ou outra(s) equivalente(s)<sup>25</sup>.

O nº 2 do art. 5º delega nos Estados-membros a competência para definir as condições em que os contratos a termo se consideram sucessivos, por um lado, e em que um contrato a termo se converte em contrato sem termo no caso de se verificar abuso de contratação

---

<sup>19</sup> Semelhante norma não só possibilita a utilização do contrato a termo sem qualquer relação com a natureza ou as circunstâncias da actividade em causa, como ainda potencia o recurso abusivo a este tipo de contratos, razões pelas quais não assegura a realização dos objectivos do acordo-quadro.

<sup>20</sup> Cf. os acórdãos *Adelener* (§ 72 e s) e *Angelidaki e o.* Muito embora não conste do acordo-quadro o princípio de que “os contratos de trabalho de duração indeterminada constituem a forma comum da relação laboral”, mas das considerações gerais que o precedem (n.º 6), o TJ considera essa referência como um elemento determinante para a interpretação das suas disposições.

<sup>21</sup> A sucessão abusiva abrange as situações de facto compreendidas no âmbito do acordo-quadro (ou outras equivalentes), ou seja, os casos em que a renovação do contrato a termo não se funda em razões objectivas, em que é ultrapassada a duração máxima prevista ou quando é excedido o número de renovações admitidas.

<sup>22</sup> Perante semelhante âmbito de aplicação (veja-se o art. 2º do acordo), não oferece dúvidas de que a Directiva abrange igualmente os contratos de trabalho em funções públicas; cf. acórdão *Adelener* (§§ 54 a 57).

<sup>23</sup> O acordo-quadro não proíbe em si mesmo as renovações dos contratos a termo, mas tão só o seu uso abusivo, isto é, fora de situações objectivas (como se verá), o que tem implícito uma concepção daquela modalidade como um recurso transitório ou temporário; subjacente àquele objectivo está, pois, o pressuposto de que a sucessão dos contratos a termo é potencialmente apta a abusos susceptíveis de prejudicar os trabalhadores, seja a nível da qualidade de vida, seja a nível do desempenho profissional.

<sup>24</sup> O carácter limitativo deste art. 5º vem afirmado nas considerações gerais do acordo-quadro, onde se refere que o contrato de duração indeterminada constitui a forma comum da relação laboral que contribui para a qualidade de vida do trabalhador e para a melhoria da sua prestação (§ 6), e que a utilização do contrato a termo com base em razões objectivas constitui uma forma de evitar os abusos (§ 7).

<sup>25</sup> Veja-se o décimo sétimo considerando da Directiva n.º 1999/70.



sucessiva, por outro<sup>26</sup>. Embora o acordo-quadro não contenha qualquer especificação nesse sentido e, por conseguinte, deixe alguma margem de apreciação aos Estados-membros — permitindo assim respeitar a diversidade existente a nível das legislações nacionais —, a liberdade destes não é ilimitada, uma vez que devem assegurar a realização do objectivo fixado pelo direito comunitário.

Apesar de previstos em moldes abstractamente idênticos, são distintas as obrigações dos Estados-membros quanto à especificação daqueles dois institutos. Na verdade, o acordo-quadro não lhes impõe que prescrevam, como medida geral contra o abuso da contratação sucessiva, a conversão dos contratos a termo em contratos sem termo, mas tão só, como ficou dito atrás, que adoptem uma ou mais das medidas enunciadas no nº 1 do mesmo artigo, isto no caso de não possuírem regulamentação equivalente<sup>27</sup>. Porém, em relação ao conceito de contratos sucessivos, os Estados-membros gozam de uma margem de apreciação mais reduzida, porquanto a respectiva especificação constitui uma condição indispensável para a aplicação do acordo-quadro, em virtude de o recurso ao expediente da sucessão de contratos permitir prolongar indefinidamente a precariedade laboral e, com isso, esvaziar por completo o fim útil prosseguido pelo direito comunitário.

Por outro lado, a remissão para o legislador nacional significa que apenas em face das normas concretas adoptadas é possível avaliar se as medidas internas são adequadas à realização do efeito útil do acordo-quadro. Neste sentido, a conformidade do direito nacional com o direito comunitário terá de ser aferida segundo um princípio de razoabilidade, o que pressupõe que o meio adoptado seja apto a impedir que o recurso ao contrato de duração indeterminada seja substituído pela sucessão de contratos a termo<sup>28</sup>.

No exercício da liberdade de conformação conferida pelo acordo-quadro, o legislador nacional consagrou uma noção de contratos sucessivos com uma ampla dimensão restritiva — concretizada, entre outros aspectos, na desconsideração da personalidade jurídica dos empregadores em detrimento da unificação organizativa ou da existência de relações de domínio ou de grupo —, procurando assim impedir que, através do recurso ao encadeamento

---

<sup>26</sup> Cf. TJ, acórdãos *Adelener*, *Marrosu e Sardino*, de 7-9-2006 (proc. C-53/04), e *Vassallo*, de 7-9-2006 (proc. C-180/04). O abuso da contratação sucessiva compreende não só a renovação do contrato a termo em que existe uma unidade contratual (art. 149º, n.º 4, do CT), como ainda os casos de pluralidade de vínculos laborais a prazo com determinada ligação entre eles (art. 143º do CT).

<sup>27</sup> Cf. TJ, acórdão *Adelener*.

<sup>28</sup> No acórdão *Adelener*, o TJ foi chamado a pronunciar-se sobre a conformidade com o direito comunitário de uma norma do direito grego que classificava como sucessivos os contratos a termos celebrados com o intervalo igual ou inferior a vinte dias úteis. Segundo aquele tribunal, pelo seu carácter restritivo, semelhante preceito não impedia que, na prática, um trabalhador fosse contratado a termo durante anos para satisfazer necessidades permanentes da empresa, ficando assim impedido de adquirir qualquer estabilidade profissional. Dada a inoperância prática do intervalo fixado, tal norma foi considerada pelo TJ contrária ao objectivo do acordo-quadro.

de contratos a termo, se defraude o princípio da duração indeterminada das relações laborais<sup>29</sup>.

A noção adoptada no art. 143º, n.º 1, do CT e a previsão da correspondente sanção em caso de infracção da lei<sup>30</sup> são globalmente suficientes para assegurar o objectivo do acordo-quadro<sup>31</sup>, não só porque o legislador teve em conta a duração do contrato a termo, incluindo as renovações<sup>32</sup>, como o intervalo que estabeleceu entre os contratos sucessivos (um terço da duração total do contrato) afigura-se razoável para impedir que semelhantes interrupções possam integrar-se num plano único de contratação.

Além disso, no art. 143º do CT, o legislador não se limita a qualificar os contratos a termo como sucessivos apenas nos casos em que as partes do contrato sejam as mesmas ou em que não haja mudança na natureza jurídica do vínculo, mas também nos casos em que o trabalhador continua a exercer as mesmas funções na empresa, seja em regime de prestação de serviços seja de trabalho temporário, ou ainda na hipótese de o novo contrato ser celebrado com uma sociedade ou outra entidade com a qual o anterior empregador se encontre numa relação de domínio ou de grupo (art. 481º e s. do Código das Sociedades

---

<sup>29</sup> Cf. MARIA PALMA RAMALHO, “Contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho de 2009. Algumas notas”, in *Código do Trabalho. A revisão de 2009*, coordenado por Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra, 2011, pág. 257. Aliás, este aspecto do controlo da sucessão de contratos a termo já remonta ao Decreto-Lei n.º 781/76, de 28-10.

<sup>30</sup> De acordo com art. 147º, n.º 1, alínea *d*), do CT, o contrato a termo celebrado em contravenção ao disposto no art. 143º do CT considera-se sem termo, independentemente de ser parte nele o mesmo ou outro trabalhador (ou celebrado entre o mesmo trabalhador e uma entidade empregadora distinta da anterior, desde que se verifique entre estas uma relação de domínio ou de grupo, ou a existência de estruturas organizativas comuns), o que pode ser entendido como uma desaprovação frontal por parte do nosso legislador do abuso da contratação sucessiva a termo. Neste aspecto, o CT consagra uma política de oposição à utilização da fragmentação das entidades patronais, decorrente da respectiva individualidade jurídica, como meio de justificar ou perpetuar a manutenção de vínculos laborais precários.

<sup>31</sup> Este mesmo juízo de conformidade é aplicável no âmbito do trabalho temporário (art. 179º do CT) e do trabalho em funções públicas (art. 96º do RCTFP).

O problema da sucessão de contratos de trabalho tem igualmente ligações com o disposto no art. 148º, n.ºs 1, alínea *c*), e 5, do CT, porquanto o legislador manda incluir no cômputo dos três anos — o limite temporal máximo do contrato a termo (não entrando em linha de conta com a prorrogação excepcional introduzida pela Lei n.º 3/2012, de 10-1, que estabeleceu um regime de renovação extraordinária dos contratos a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável nos contratos objecto dessa renovação) — a duração de outros contratos a termo (ou de trabalho temporário) para o mesmo posto de trabalho, celebrados entre as mesmas partes ou entre o trabalhador e sociedades que com aquele tenham uma relação de domínio ou de grupo, ou mantenham estruturas organizativas comuns. Contudo, parece-nos que é de afastar qualquer sobreposição entre aquele preceito e o art. 143º do CT, porquanto o primeiro abrange situações de continuidade laboral que não se verificam no segundo; para mais desenvolvimentos sobre esta questão, veja-se MARIA IRENE GOMES, “Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho”, in *Código do Trabalho. A revisão de 2009*, coordenado por Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra, 2011, pág. 277 e s.

<sup>32</sup> A Lei n.º 3/2012, de 10-1, veio estabelecer que podem ser objecto de duas renovações extraordinárias os contratos a termo certo que, até 30 de Junho de 2013, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no art. 148º, n.º 1, do CT (art. 2º, n.º 1), não podendo aquelas ultrapassar dezoito meses (art. 2º, n.º 2). Apesar do carácter excepcional e transitório desta medida, o facto de o legislador não fazer qualquer ressalva leva-nos a concluir que, na duração do contrato de trabalho a termo para efeitos do art. 143º,

Comerciais), ou mantenha estruturas organizativas comuns<sup>33</sup>. Para os contratos de muito curta duração (art. 142º do CT), o objectivo do acordo-quadro é assegurado através da fixação de um limite anual de duração da sucessão dos contratos (60 dias) e ainda pelo facto de apenas poder ser celebrado em circunstâncias materiais e temporais restritas.

Ainda assim, o conceito de sucessão de contratos a termo consagrado no art. 143º do CT não exclui em moldes seguros a possibilidade do seu uso abusivo, devido à insuficiência ou escassa densidade do conceito posto de trabalho. De facto, nas empresas de grande dimensão ou nos grupos de empresas parece-nos não levantar dificuldades especiais colocar o mesmo trabalhador a desempenhar sucessivamente a mesma actividade em unidades ou secções económicas distintas e, portanto, em postos de trabalhos diferentes<sup>34</sup> — possibilidade que permitiria anular a proibição do abuso da contratação sucessiva a termo.

Como se sabe, a noção de posto de trabalho não é objecto de qualquer definição legal, muito embora a sua utilização no CT aponte para uma dimensão relacionada com determinado centro ou local de actividade (critério espacial) ou com o exercício de uma prestação individualizada (critério funcional)<sup>35</sup>. Porém, para efeitos do art. 143º do CT, por mesmo posto de trabalho deve entender-se o exercício de uma mesma actividade<sup>36</sup>, quer esta corresponda exclusivamente ao objecto do contrato, quer seja fixada nos termos dos arts. 118º a 120º do CT. É que a dimensão espacial a que o conceito pode ser associado encontra-se excluída pela própria norma, ao admitir a sucessão de contratos nos casos em que intervenham entidades jurídicas formalmente distintas, embora integradas no mesmo plano económico ou de produção, ainda que separadas geograficamente.

### **c) Medidas de prevenção do abuso de contratação sucessiva**

Se bem que esteja confiada aos Estados-membros a aplicação dos princípios e prescrições mínimas previstas no acordo-quadro<sup>37</sup>, a fixação pela UE de um quadro geral que impeça o recurso abusivo da contratação sucessiva a termo exige uma uniformização a nível dos Estados-membros do âmbito de aplicação dos princípios que consagra<sup>38</sup>.

---

<sup>33</sup> Com a referência às “estruturas organizativas comuns”, o CT alargou o âmbito de aplicação do conceito de sucessão de contratos a termo para além das entidades compreendidas no art. 481º e s. do Código das Sociedades Comerciais, passando a abranger praticamente todas as situações de integração ou cooperação interempresarial; veja-se MARIA IRENE GOMES cit., pág. 272, nota 13.

<sup>34</sup> Cf. MARIA PALMA RAMALHO cit., pág. 258.

<sup>35</sup> Veja-se MARIA IRENE GOMES cit., pág. 285 e s.

<sup>36</sup> Aliás, esta interpretação parece-nos decorrer igualmente do art. 143º, n.º 1, do CT quando se considera haver sucessão de contratos a termo no caso de a nova admissão ou afectação concretizar-se num “contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto”. O facto de aquele preceito empregar as expressões “mesmo posto de trabalho” e “mesmo objecto” não significa que esteja a aludir a realidades jurídicas diferentes no plano substantivo, porquanto cada uma das expressões é adequada à natureza do contrato a que se refere, respectivamente, o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços.

<sup>37</sup> Veja-se o parágrafo nº 10 das respectivas considerações gerais.

<sup>38</sup> Cf. o considerando décimo quarto da Directiva.

O acordo-quadro prevê três tipos de medidas que considera suficientes para prevenir o referido abuso e cuja concretização compete ao legislador nacional accionar: a exigência de razões objectivas para a renovação, a duração máxima total dos contratos a termo e a limitação do número de renovações (art. 5º, n.º 1, alíneas a) a c))<sup>39</sup>. Porém, os Estados-membros não se encontram obrigados a adoptar qualquer uma delas se já possuem uma disciplina de efeitos equivalentes.

A discricionariedade de que dispõe o legislador nacional confere uma importância significativa à delimitação do conceito de medida equivalente, cujo alcance interfere com a autonomia do Estado-membro relativamente à transposição daquela norma; além disso, o facto de o acordo-quadro não conter qualquer definição significa que aquele conceito de direito comunitário deve ser objecto de uma interpretação uniforme ou semelhante em todos os Estados-membros — que apenas o TJ está em condições de alcançar<sup>40</sup>.

Ora de acordo com a jurisprudência do TJ, por medida legal equivalente deve entender-se qualquer meio jurídico que tenha por fim prevenir de forma efectiva a utilização abusiva dos contratos a termo<sup>41</sup>; ainda segundo a mesma jurisprudência, compete ao órgão judicial do Estado-membro apreciar, de acordo com os critérios de avaliação pertinentes, se a medida interna é susceptível ou não de alcançar o objectivo definido pelo direito comunitário.

## **2. Deslegalização da disciplina do Código do Trabalho aplicável ao contrato a termo: o art. 139º do Código do Trabalho**

Ao conferir à autonomia contratual colectiva a faculdade de fixar a disciplina aplicável ao contrato a termo sem ter que observar as normas legais existentes<sup>42</sup> (com excepção do

---

<sup>39</sup> Estas medidas são equivalentes entre si no que respeita à realização do objectivo fixado pelo acordo-quadro; cf. o acórdão *Impact* do TJ.

<sup>40</sup> Cf. TJ, acórdão *Angelidaki e o.*

<sup>41</sup> Vide TJ, acórdãos *Adelener e Angelidaki e o.*

<sup>42</sup> Embora nos pareça, *volente nolente*, que o legislador pretendeu com o art. 139º relativizar (ou tornar supletivo) o regime legal previsto para o contrato a termo, afastando inclusive as regras gerais estabelecidas no art. 3º do CT — com o que abriu a possibilidade de existirem diversos regimes para regularem uma matéria com implicações directas no âmbito de aplicação do art. 53º da CRP —, a liberdade de regulamentação conferida aos parceiros sociais deve, no entanto, ser conforme o direito constitucional e o direito comunitário. Ora, sabendo que aquele preceito da lei fundamental consagra o princípio da duração indeterminada do contrato de trabalho, julga-se que a constitucionalidade do art. 139º poderá ser posta em causa se não for interpretado (frustrando-se, porventura, um dos principais objectivos visados com aquela norma) no sentido de que não permite que a convenção colectiva preveja a celebração de contratos a termo fora de um contexto de excepcionalidade ou desligada da existência de razões objectivas; no mesmo sentido, veja-se MARIA IRENE GOMES cit., pág. 266.

Esta interpretação restritiva preserva o núcleo essencial do art. 53º (na parte em que está relacionado com o contrato a termo), conteúdo que a lei não pode anular nem directa (art. 18º, n.º 3, da CRP) nem indirectamente, como seria o caso se se conferisse à contratação colectiva a possibilidade de admitir a celebração de contratos a termo sem limites daquela natureza e, portanto, dissociada de um circunstancialismo funcional específico.

Em moldes formais diferentes dos acabados de referir, MARIA PALMA RAMALHO (cit., pág. 254) é da opinião de que a norma do art. 139º do CT deve ser interpretada com “muita cautela, porque dela não se

disposto nos arts. 140º, n.º 4, alínea b), e 148º, n.ºs 1, 4 e 5, e na Lei n.º 3/2012, de 10-14<sup>3</sup>), o art. 139º do CT atribui aos parceiros sociais uma competência reguladora sobre matérias que são igualmente objecto do acordo-quadro. Não obstante essa legitimidade dos parceiros sociais<sup>44</sup>, relativamente à sucessão de contratos a termo os Estados-membros ficam obrigados a “tomar qualquer disposição necessária para, em qualquer momento, poderem garantir os resultados impostos pela presente directiva” (art. 2º, primeiro parágrafo, da Directiva).

Ora, o disposto no art. 139º do CT afasta-se do prescrito pelo direito comunitário não propriamente pelo facto de conferir aos parceiros sociais semelhante autonomia reguladora, mas porque não contém outras medidas, para além das previstas na segunda parte do mesmo preceito, destinadas a prevenir (e a sancionar) eficazmente a hipótese de os parceiros sociais se demitirem de prevenir o recurso abusivo à sucessão de contratos a termo, como estipula o art. 5º do acordo-quadro<sup>45</sup>. Aliás, o n.º 1 deste último artigo impõe aos Estados-membros a obrigação de, caso as não possuam à data da transposição do acordo-quadro, fixar medidas preventivas mesmo quando sejam os parceiros sociais a definir o regime aplicável ao contrato a termo, estabelecendo desse modo uma restrição ao direito de contratação colectiva.

Ao permitir o afastamento do disposto no art. 143º do CT e, nessa medida, ao não obrigar os parceiros sociais a definir as condições em que se verifica sucessão de contratos a termo, o legislador nacional tornou possível que, através da contratação colectiva, se esvazie para amplas categorias de trabalhadores e de sectores de actividade o objectivo do acordo-quadro (prevenir o uso abusivo da contratação a termo) e o princípio de direito comunitário segundo o qual os contratos sem termo constituem a regra nas relações de trabalho. De facto, o art. 139º do CT confere aos parceiros sociais liberdade para definir de modo excessivamente

---

pode retirar, *a contrario sensu*, que todo o restante regime do contrato a termo é passível de alteração em convenção colectiva”, designadamente as matérias reguladas por normas absolutamente imperativas, dando como exemplo de soluções inadequadas com aquela natureza a possibilidade de a convenção colectiva afastar a exigência de forma escrita do contrato ou não prever qualquer compensação pela extinção por caducidade do contrato.

<sup>43</sup> Com efeito, o art. 139º apenas permite o afastamento das normas legais consagradas no CT.

<sup>44</sup> Aliás, o art. 8º, n.º 4, do acordo-quadro prevê o “direito de os parceiros sociais concluírem convenções a nível apropriado, incluindo o europeu, que adaptem e/ou completem as disposições do presente acordo de forma a serem consideradas as necessidades específicas dos parceiros sociais interessados”.

<sup>45</sup> Com efeito, dado que as suas normas não são precisas e incondicionais, o art. 5º do acordo-quadro não fixa directamente direitos ou obrigações para os particulares, mas apenas em relação os Estados-membros. Por sua vez, as convenções colectivas de trabalho que não contenham medidas que previnam a sucessão abusiva dos contratos a termo atentam igualmente contra o acordo-quadro, porquanto lesam a dimensão subjectiva ou individual do princípio da duração indeterminada dos contratos de trabalho.

Porém, diferentemente do CT de 2003 (art. 128º) — que não obrigava os parceiros sociais a respeitar qualquer das medidas previstas no art. 5º do acordo-quadro —, o art. 139º já assegura algumas delas, ao excluir da liberdade de regulamentação colectiva a disciplina relacionada com a duração do contrato a termo (art. 148º do CT).

restritivo o carácter sucessivo dos contratos a termo, permitindo-lhes não considerar sucessivos, por exemplo, os celebrados com um intervalo superior a 15 ou 20 dias úteis<sup>46</sup>.

Por outro lado, ao conferir semelhante liberdade de auto-regulação colectiva, o legislador nacional não garante a realização da igualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores com contrato de duração indeterminada (art. 4º do acordo-quadro e art. 146º do CT), assim como do direito à informação (arts. 6º, n.º 1, e 7º, n.º 3, do acordo-quadro e art. 144º, n.ºs 4 e 1, do CT)<sup>47</sup>.

Por estes motivos, o Estado português não cumpriu a obrigação de assegurar o efeito útil da Directiva n.º 1999/78, violando assim o disposto no art. 288º, terceiro parágrafo, do TFUE. Como, em face do art. 8º, n.º 4, da CRP, o direito comunitário prevalece sobre o direito nacional<sup>48</sup>, isto significa que o acordo-quadro se opõe ao art. 139º do CT, na parte em que não garante a concretização dos aspectos referidos.

Independentemente de a violação do direito comunitário ser considerada uma inconstitucionalidade indirecta — ao contrariar uma norma de grau hierárquico superior, aquele preceito do CT lesa o princípio constitucional que reconhece a primazia do ordenamento comunitário sobre o direito nacional — ou uma ilegalidade especial, nos termos do art. 281º, n.º 1, alínea *b*), da CRP — decorrente do facto de o direito interno violar uma norma dotada de valor reforçado (arts. 70º, n.º 1, alínea *i*), e 71º, n.º 2, ambos da Lei do Tribunal Constitucional) —, o certo é que o art. 139º do CT contraria uma norma hierarquicamente superior que impõe ao legislador nacional uma obrigação legislativa, ou seja, a adopção de uma determinada disciplina aplicável ao universo dos trabalhadores contratados a termo<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> A fixação de um intervalo desta natureza seria susceptível de comprometer a realização do efeito útil da directiva, porquanto permitiria, durante anos consecutivos, a um empregador contratar a termo o mesmo trabalhador, não só porque o intervalo era previsível, como, sendo de curta duração, poderia funcionar como ‘período de férias ou de descanso’ entre dois contratos sucessivos; além disso, a perspectiva de semelhante procedimento poder ser enquadrado num plano de contratação de longo prazo contribuiria para induzir o trabalhador a aceitar essas condições. Assim, um empregador que celebrasse com o mesmo trabalhador contratos a termo, observando os intervalos referidos poderia afastar a aplicação do art. 143º do CT e obstar à transformação dos contratos sucessivos em contrato sem termo (art. 147º, n.º 1, alínea *d*), do CT). Veja-se o acórdão *Adelener* do TJ.

<sup>47</sup> Cf. JORGE LEITE cit., pág. 30 e s.

<sup>48</sup> Veja-se GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, Coimbra, 2007, pág. 260; JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, Coimbra, 2005, tomo I, pág. 94.

<sup>49</sup> Por outro lado, o art. 139º afigura-se-nos igualmente contrário ao art. 8º, n.º 1, do acordo-quadro, segundo o qual as normas do acordo-quadro constituem garantias imperativas mínimas; ora, como se viu, aquele preceito do CT permite a sujeição dos contratos a termo a uma disciplina menos favorável do que a estabelecida na Directiva n.º 1999/70.



### 3. O primeiro ou único contrato a termo: o art. 3º, n.º 1, da Directiva n.º 1999/70

A noção de contrato a termo contida no art. 3º, n.º 1, do acordo-quadro<sup>50</sup> poderia ter repercussões importantes a nível do direito interno<sup>51</sup>, na medida em que concebe a celebração do primeiro ou o único contrato a termo sem a exigência da verificação de razões objectivas específicas que o justifiquem<sup>52</sup>, apesar de lhe reconhecer uma natureza excepcional<sup>53</sup>. É apenas relativamente à renovação do contrato celebrado, que o direito comunitário impõe aos Estados-membros a adopção de medidas que evitem uma precariedade excessiva dos trabalhadores contratados a termo<sup>54</sup>, mais especificamente, a obrigação de escolher, pelo menos, uma de entre as três medidas referidas no art. 5º, n.º 1, isto no caso de ainda não possuírem medidas equivalentes. Como se disse, a escolha dessa(s) medida(s) é deixada à discricionariedade das autoridades nacionais, o que significa que um Estado-membro pode não optar a medida relativa à exigência de razões objectivas, mas antes fixar uma duração máxima para o contrato ou limitar o número de renovações, ou ainda manter uma medida legal equivalente<sup>55</sup>.

Porém, o acordo-quadro afasta a possibilidade de a sua aplicação a nível interno constituir um fundamento válido para diminuir o nível geral de protecção consagrado (art. 8º, n.º 3)<sup>56</sup>. Assim, se à data da transposição da Directiva n.º 1999/78, o direito interno consagrar que a primeira ou única contratação está sujeita a uma fundamentação específica ou objectiva, a

---

<sup>50</sup> Art. 3º, n.º 1, do acordo-quadro: “Para efeitos do presente acordo, entende-se por ‘trabalhador contratado a termo’ o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído directamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objectivas, tais como a *definição de uma data concreta*, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento” (itálico nosso).

<sup>51</sup> Quanto a este aspecto, o acordo-quadro salvaguarda as especificidades de cada Estado-membro, na medida em que afasta não só a possibilidade de a sua aplicação servir de fundamento válido para diminuir o nível geral de protecção existente no direito interno nesta área (art. 8º, n.º 3), como admite ainda a manutenção ou a criação de disposições mais favoráveis para os trabalhadores do que as fixadas pelo acordo-quadro (art. 8º, n.º 1).

<sup>52</sup> A justificação que o acordo-quadro deixa transparecer relativamente a esta opção de política de direito reside no interesse da protecção das pequenas e médias empresas (veja-se o parágrafo 11 das suas considerações gerais) e, em geral, no interesse em assegurar um melhor equilíbrio entre a flexibilidade do tempo de trabalho e a segurança dos trabalhadores (primeiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro, e nºs 3 e 5 das respectivas considerações gerais).

<sup>53</sup> Veja-se o segundo parágrafo do preâmbulo, as considerações gerais números seis e sete do acordo-quadro. Dado que o primeiro contrato a termo não se encontra abrangido por este preceito, a exigência de razões objectivas diz respeito apenas à renovação ou sucessão daquele; veja-se o acórdão *Mangold* do TJ,

<sup>54</sup> Sobre o carácter excessivamente limitado da tutela conferida pelo direito comunitário, cf. JORGE LEITE cit., pág. 23; G. RICCI, *Il foro italiano*, 2007, IV, pág. 75.

<sup>55</sup> Cf. TJ, acórdão *Angelidaki e o.* Num plano estritamente normativo, não nos parece que a eventual transposição deste entendimento da segurança no emprego para o direito interno possa ser encarada como uma forma de contrabalançar as restrições consagradas no nosso ordenamento relativamente à liberdade de despedimento (neste sentido, MARIA PALMA RAMALHO cit., pág. 260), mas antes como uma medida que visa permitir às empresas (em especial, às pequenas e médias empresas) adequar, em moldes mais flexíveis e menos onerosos, o nível da sua força de trabalho às variações da sua actividade. Concomitantemente, uma tal medida iria, por certo, contribuir para a diminuição das situações de fuga do direito do trabalho, efeito que também não pode ser menosprezado no âmbito da política de emprego.

<sup>56</sup> Cf. os acórdãos *Angelidaki e o.*, e *Buliche*, de 8-7-2010 (proc. C-246/09), ambos do TJ.

proibição de deterioração prevista naquele preceito do acordo-quadro assegura a não oposição dessa medida ao direito comunitário a<sup>57</sup>.

É certo que o art. 8º, n.º 3, do acordo-quadro não proíbe em absoluto que o legislador nacional restrinja a protecção consagrada ao tempo da transposição da Directiva n.º 1999/78, mas tão só que reduza o nível geral dessa protecção — o que poderia legitimar a adopção a nível interno do conceito de contrato de trabalho a termo previsto no art. 3º, n.º 1, do acordo-quadro, desde que aplicado apenas ao primeiro ou único contrato celebrado. No entanto, se atendermos a que o art. 53º da CRP impõe que o recurso ao contrato a termo seja sempre objecto de uma justificação específica<sup>58</sup>, o afastamento desta exigência a nível da primeira ou única celebração daquele vínculo envolveria uma alteração de tal modo significativa do ordenamento interno, que afectaria o nível geral de protecção consagrada<sup>59</sup>.

Por outro lado, o acordo-quadro admite igualmente a possibilidade da manutenção ou da criação de disposições nacionais mais favoráveis para os trabalhadores do que as estabelecidas a nível da UE (art. 8º, n.º 1). Assim, a exigência, por parte do direito nacional, de fundamentação específica relativamente à celebração do primeiro ou o único contrato a termo poderá constituir uma medida de tutela dos trabalhadores, a cuja manutenção o acordo-quadro não se opõe. De igual modo, o direito comunitário também não obsta a que os Estados-membros prescrevam sanções para o caso em que o primeiro ou o único contrato a termo se destine a satisfazer necessidades permanentes do empregador, designadamente a sua conversão em contrato de duração indeterminada.

---

<sup>57</sup> Veja-se o acórdão *Mangold* do TJ.

<sup>58</sup> Em cumprimento do estabelecido no art. 53º da CRP, o legislador laboral português desde sempre fez depender a celebração do primeiro contrato a termo e as respectivas renovações da verificação, em cada um desses momentos, de circunstâncias objectivas específicas que justificassem o recurso (ou a manutenção) a essa modalidade de contrato de trabalho. Não obstante este quadro geral, não enjeitamos, embora com reservas, a possibilidade de admitir que o legislador no art. 3º da Lei n.º 3/2012, de 10-1, se desviou, ainda que de forma transitória, daquele paradigma, ao afastar relativamente às renovações extraordinárias do contrato a termo a aplicação do disposto na primeira parte do art. 149º, n.º 3, do CT (assim como no art. 147º, n.º 2, alínea *a*), do mesmo Código), na medida em que prevê a conversão do contrato a termo em contrato de duração indeterminada apenas no caso de serem excedidos os prazos máximos previstos para as duas renovações.

<sup>59</sup> Aliás, não fosse esta garantia constitucional, poder-se-ia admitir que a deslocação, com carácter geral, da incidência do princípio da segurança no emprego para uma fase posterior à da celebração do contrato a termo (como acontece, aliás, com o período experimental) não diminuiria em termos globais a tutela dos trabalhadores, desde que a regra da duração indeterminada continuasse a vigorar como princípio geral das relações laborais.



#### **4. A proibição da conversão do contrato a termo em funções públicas em contrato de duração indeterminada**

##### **4.1. O art. 92º, n.º 2, do RCTFP**

O art. 92º, n.º 2, do RCTFP consagra a proibição da conversão do contrato a termo em funções públicas em contrato de duração indeterminada, abrangendo nessa proibição todas as causas de ilicitude previstas nos artigos seguintes. Trata-se de uma solução, específica do direito do emprego público, que foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 218/99, de 17-6<sup>60</sup>.

Anteriormente a esta alteração legislativa, o regime do contrato a termo naquele sector era regulado pelos Decretos-Lei n.º 184/89, de 2-6, e n.º 427/89, de 7-12, cujos arts. 9º, n.º 2, e 14º, n.º 3, respectivamente, mandavam aplicar o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27-2 (regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo) em relação aos aspectos que não previssem especificamente. Ora, um dos conteúdos que o regime do emprego público não regulava especificamente tinha a ver com o regime a aplicar quando os contratos a termo ultrapassassem o limite máximo de duração total fixado, ou quando não constasse no seu texto a respectiva fundamentação, ou tivessem sido celebrados fora das situações previstas na lei.

Com essa remissão para o regime do contrato de trabalho — que, como se sabe, prescrevia a conversão do contrato a termo em contrato de duração indeterminada quando se verificavam as irregularidades referidas —, estava aberta a possibilidade (aliás, de pura lógica jurídica em face da disciplina instituída pelo legislador comum) de aplicar ao emprego público aquele regime da conversão.

##### **4.2. A jurisprudência do Tribunal Constitucional**

O Tribunal Constitucional (TC) pronunciou-se diversas vezes no sentido da inconstitucionalidade daquelas normas dos Decretos-Lei n.º 184/89, de 2-6, e n.º 427/89, de 7-12, por violação do artigo 47º, n.º 2, da CRP<sup>61</sup>, quando interpretadas no sentido de que, verificado o circunstancialismo anteriormente descrito, os contratos de trabalho a termo celebrados pelo Estado se convertiam em contratos de trabalho sem termo<sup>62</sup>.

Para justificar a rejeição de semelhante requalificação ou conversão, o TC recorreu a dois tópicos argumentativos: o primeiro dizia respeito ao facto de não existir para as hipóteses de

---

<sup>60</sup> Este diploma veio acrescentar o n.º 4 ao art. 18º do Decreto-Lei n.º 427/89, que definia o regime de constituição, modificação e extinção da relação jurídica de emprego público (“o contrato de trabalho a que se refere o presente diploma não se converte, em caso algum, em contrato de trabalho sem prazo”).

<sup>61</sup> “Todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso”.

<sup>62</sup> Assim, nos acórdãos n.ºs 683/99, 73/00, 82/00, 84/00, 190/00, 191/00, 368/00 (este tirado com força obrigatória geral), 201/00, 434/00, 150/01, 172/01 e n.º 404/01. Os argumentos usados pelo TC para considerar inconstitucional a conversão no emprego público dos contratos a termo em contratos de duração indeterminada são igualmente reversíveis para fundamentar a constitucionalidade do regime introduzido pelo Decreto-Lei n.º 218/99, de 17-6, e mantido no RCTFP.

desconformidade legal da celebração (ou renovação) do contrato a termo uma imposição constitucional no sentido da respectiva conversão em contratos de duração indeterminada — leitura que o mesmo órgão entendia não ser contrariada pelo princípio da segurança do emprego consagrado no art. 53º da CRP. O segundo estava relacionado com o princípio da igualdade de acesso à função pública e a regra do concurso (art. 47º, nº 2, da CRP).

a) Relativamente à questão de saber se, em caso de invalidade na celebração ou gestão do contrato a termo celebrado pela Administração pública, o princípio da segurança no emprego impunha a respectiva conversão em contrato sem termo, o TC não considerou esta medida como sendo o único meio (ou o meio indispensável) de garantir aquele princípio. Em sua opinião, essa requalificação não se afigurava necessária, bastando a previsão de um regime indemnizatório para se considerar assegurado o desiderato constitucional.

Para além destes aspectos de origem ou natureza constitucional, poder-se-ia sempre dizer que o legislador ordinário tratava de modo diferente as vicissitudes do contrato a termo no sector público e no sector privado, com fundamento nas respectivas diferenças de natureza e de objectivos.

Assim, enquanto a celebração por um empregador privado de um contrato a termo que não respeitasse o regime legal não prejudicava de modo algum a validade da relação laboral instituída, o mesmo não vigorava para o sector público (não empresarial). Com efeito, naquela situação, o contrato subsistia, embora com outra natureza jurídica, porquanto a violação dos limites legais importava tão só a substituição da cláusula relativa ao termo pela norma correspondente do regime geral, mais concretamente, pela regra da duração indeterminada do contrato de trabalho.

Já a disciplina do emprego público (actualmente contida no RCTFP, art. 92º) consagrava um regime diverso; essa diferença residia basicamente no facto de a violação da disciplina estabelecida importar a nulidade do contrato a termo, o que significava que a respectiva subsistência (de facto) para além do momento em que se verificava o incumprimento do regime legal (ocorresse este na fase da celebração ou durante a sua execução) não prejudicava a respectiva invalidade total.

b) Para além disso, o TC era da opinião de que, ainda que se entendesse que aquela requalificação contratual constituía um elemento necessário à garantia do princípio da segurança no emprego, a Constituição vedava o acesso à função pública através da conversão automática do contrato a termo em contrato de duração indeterminada. Uma tal proibição decorria do nº 2, do art. 47º da CRP<sup>63</sup> que consagra um direito especial de igualdade no acesso à função pública, cuja concretização reside na exigência de um

---

<sup>63</sup> “Todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via do concurso”.

procedimento justo de recrutamento e de selecção, por via de concurso. Neste sentido, o TC considerava existir uma incompatibilidade entre o princípio do acesso à função pública através de concurso (e o princípio da igualdade que lhe está subjacente) e o princípio da segurança no emprego, quando materializado na imposição da conversão do contrato a termo em contrato sem termo; ou seja, a proibição de semelhante requalificação era assim apresentada como uma imposição constitucional<sup>64</sup>.

### **4.3. Apreciação da jurisprudência constitucional**

Este entendimento da segurança no emprego parece-nos altamente redutor do âmbito de uma regra estruturante do nosso ordenamento laboral; admitir, como tese geral, a redutibilidade daquele princípio a um direito de indemnização<sup>65</sup> significa amputar o seu conteúdo e restringir de forma desproporcionada as garantias contra a violação do seu conteúdo essencial, uma vez que a regra da conversão constitui o meio que verdadeiramente lhe confere eficácia jurídica<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> Neste quadro, o princípio da segurança no emprego surge numa relação de oposição com o princípio da igualdade no acesso ao emprego público; enquanto este último constitui, na formulação do TC, um obstáculo à conversão dos contratos a termo, o primeiro aponta no sentido oposto, ou seja, que os mesmos fiquem subordinados ao princípio da duração indeterminada da relação laboral quando não seja observada a regulamentação especial aplicável.

Relativamente à interpretação do art. 53º da CRP, não podemos deixar de concordar com os argumentos avançados nos votos de vencido anexos aos acórdãos nº 683/99 e nº 368/2000, pelos Conselheiros Bravo Serra e Luís Nunes de Almeida, quando afirmavam que a interpretação dominante no TC sobre o princípio da segurança no âmbito dos contratos a termo na Administração pública não só colidia com o conteúdo essencial daquela garantia constitucional e com os princípios do Estado de direito democrático, como inviabilizava a possibilidade de o próprio legislador ordinário pôr fim à injustiça que decorria da manutenção de relações a termo para além dos prazos previstos na lei ou ainda no caso de a sua finalidade legal (a satisfação de necessidades não permanentes de serviço) não estar a ser observada.

De qualquer modo, na confrontação entre princípios ou direitos constitucionais, o TC alicerçou a sua opinião numa regra de hierarquia, preterindo assim a regra da concordância prática, como determina o art. 18º, n.º 2, da CRP.

<sup>65</sup> Este direito de indemnização estava ainda dependente da prova que o trabalhador fizesse dos danos sofridos “pela dificuldade em encontrar trabalho subsequentemente” (acórdão nº 683/99), o que acentuava a redução da eficácia do princípio da segurança no emprego.

<sup>66</sup> Aliás, o princípio da segurança no emprego nem sempre é garantido com o mesmo tipo de tutela. Exemplo disso é o disposto no art. 393º, n.º 2, alínea *a*), do CT, ao estipular que, no caso de a decisão judicial de ilicitude do despedimento de um trabalhador contratado a prazo ser proferida após o decurso do termo do contrato, o trabalhador tem direito às retribuições que deixou de auferir entre a data do despedimento e o termo do contrato. Nesta hipótese, a declaração de nulidade não implica, como sucede nos casos gerais, que o período ocorrido entre o despedimento e a sentença seja considerado como tempo de duração do contrato, o que nos leva a concluir que o legislador afastou nestas situações a possibilidade de o contrato a termo renovar-se ou converter-se em contrato sem termo, conforme os casos, em consequência da declaração de nulidade do despedimento.

Julga-se, contudo, estarmos perante uma solução legal de coerência jurídica assaz duvidosa, na medida em que o legislador parece subsumir na decisão de despedimento a manifestação da vontade do empregador no sentido de não pretender renovar o contrato, o que nos coloca perante um regime que é susceptível de sancionar ilegalidades flagrantes, como, por exemplo, no caso de se provar serem falsos os factos de que o trabalhador fora acusado ou que o despedimento não foi precedido de procedimento processual.

A interpretação do TC sobre o art. 53º da CRP abre assim caminho para que o legislador possa, por exemplo, tolerar que o contrato de trabalho a termo seja celebrado independentemente de qualquer exigência específica ou que os seus efeitos se prolonguem para além dos limites temporais estabelecidos, bastando para tal que se reconheça aos trabalhadores o direito a uma indemnização para ficar garantida a constitucionalidade do regime.

#### **4.4. A conformidade do art. 92º, n.º 2, do RCTFP com a Directiva n.º 1999/70**

a) Não obstante a jurisprudência do TC salvaguardar a constitucionalidade do actual art. 92º, n.º 2, do RCTFP, pode colocar-se a questão de saber se o acordo-quadro não se opõe a um regime que proíbe, de forma absoluta, a conversão em contrato de duração indeterminada dos contratos a termo sucessivos que asseguram necessidades permanentes ou duradouras dos organismos públicos ou que ultrapassam a duração máxima admitida.

Com efeito, o art. 5º, n.º 1, do acordo-quadro enuncia um leque de medidas relativamente às quais os Estados-membros ficam obrigados a adoptar pelo menos uma, no caso de não conterem outras de efeito equivalente<sup>67</sup>. Ou seja, se, ao tempo da transposição da Directiva n.º 1999/78, os Estados-membros já possuírem disciplina diferente da prevista por aquela fonte, a mesma considera-se conforme o acordo-quadro se possuir a eficácia necessária para evitar ou prevenir a sucessão abusiva de contratos a termo e, assim, assegurar o fim útil da directiva<sup>68</sup>.

Por outro lado, a circunstância de o acordo-quadro não prever sanções específicas para os casos de abuso significa igualmente que os Estados-membros têm a obrigação de adoptar medidas que sejam adequadas não só para garantir a eficácia das normas comunitárias ou das condições equivalentes já existentes nos Estados-membros<sup>69</sup>, mas também para proteger razoavelmente os trabalhadores nos casos em que se verifique utilização abusiva dos contratos a termo<sup>70</sup>.

Porém, a circunstância de o acordo-quadro ser aplicável em igualdade de condições aos sectores público e privado significa que, não obstante a autonomia normativa de que usufruem, os Estados-membros ficam obrigados a escolher medidas que regulem as

---

<sup>67</sup> A liberdade (condicionada) de escolha conferida aos Estados-membros nesta matéria significa que o art. 5º, n.º 1, do acordo-quadro não lhes impõe qualquer obrigação precisa e incondicional, não podendo, por isso, aquele preceito ser invocado directamente pelos particulares no âmbito das relações privadas. Cf. JORGE LEITE cit., pág. 23.

<sup>68</sup> Com efeito, nos termos do art. 4º, n.º 3, segundo parágrafo, do Tratado da União Europeia, “os Estados-membros tomam todas as medidas gerais ou específicas adequadas para garantir a execução das obrigações decorrentes dos Tratados ou resultantes dos actos das instituições da União” — na situação concreta, evitar ou prevenir o recurso abusivo a contratos a termo sucessivos.

<sup>69</sup> Veja-se os acórdãos *Angelidaki e o.*, e *Adelener* (§ 94).

<sup>70</sup> Basicamente essas medidas devem ser aptas a corrigir a situação de injustiça ou de abuso derivada da sucessão de contratos a termo sem causas objectivas ou de perdurarem para além dos prazos previstos na lei.

situações de abuso em moldes semelhantes ou pelo menos equivalentes (princípio da uniformidade ou da equivalência) e, por outro lado, a evitar que o regime adoptado impossibilite ou torne excessivamente difícil o exercício pelos particulares do direito que lhes é conferido pelo direito comunitário (princípio da efectividade)<sup>71</sup>.

Em qualquer dos casos, cabe aos tribunais nacionais verificar se as medidas e as sanções escolhidas pelo legislador nacional se revelam eficazes para garantir a concretização do objectivo comunitário<sup>72</sup>.

b) Ora, possuindo o direito nacional uma disciplina específica dirigida a evitar o abuso da contratação sucessiva a termo, impõe-se averiguar se o direito comunitário se opõe a que aquela possa ser distinta para o sector privado e público. Na verdade, enquanto para o primeiro está consagrada, em caso de abuso, a conversão do contrato a termo em contrato de duração indeterminada (art. 147º, n.º 2, alínea *b*), do CT), para o emprego público o legislador proíbe em termos absolutos, em situações idênticas, essa mesma conversão, limitando-se a responsabilizar disciplinar e patrimonialmente os dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que recorram a uma tal prática (art. 92º, n.º 3, do RCTFP)<sup>73</sup>.

Daí a questão de saber se semelhante dualidade reguladora não prejudica a realização do efeito útil do acordo-quadro; por outras palavras, poder-se-ão considerar as medidas consagradas no RCTFP equivalentes às previstas no acordo-quadro e, portanto, adequadas para prevenir e punir a utilização abusiva dos contratos a termo sucessivos? Impõe o acordo-quadro a obrigação geral — abrangendo o sector público e privado — de, em caso de abuso, os Estados-membros consagrarem a conversão dos contratos a termo em contratos sem termo?

O art. 5º, n.º 1, do acordo-quadro não obsta a que o direito interno proíba, de forma absoluta, para o sector público e admita, para o sector privado, a conversão da sucessão de contratos a termo em contratos de duração indeterminada nos casos em que se verifique a sua utilização em moldes abusivos<sup>74</sup>. Porém, para que essa sucessão não fique sob a alçada imediata daquele preceito comunitário é indispensável que o direito nacional contenha medidas equivalentes às previstas no acordo-quadro e preveja sanções adequadas para os eventuais abusos verificados, com vista a proteger os trabalhadores<sup>75</sup>. Na ausência de uma

---

<sup>71</sup> Cf. TJ, acórdãos *Adelener* (§ 95) e *Bulicke*.

<sup>72</sup> Cf. TJ, acórdão *Angelidaki e o.*

<sup>73</sup> “... a celebração ou renovação de contratos a termo resolutivo com violação do disposto no presente Regulamento implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado”.

<sup>74</sup> Veja-se o terceiro parágrafo, primeiro período, do preâmbulo do acordo-quadro e o n.º 10 das considerações gerais.

<sup>75</sup> Com efeito, o acordo-quadro não impõe quaisquer sanções para a ocorrência de abusos; mesmo a conversão do contrato a termo em contrato sem termo, prevista no art. 5º, n.º 2, do acordo-quadro, é deixada à discricionariedade de cada Estado-membro (“sempre que seja necessário”). Por isso, os Estados-membros podem prever outras sanções (como sucede no art. 92º, n.º 3, do RCTFP que consagra

tal regulamentação, o acordo-quadro opõe-se a uma legislação nacional que proíba em absoluto, para o sector público, a conversão dos contratos a termo que satisfaçam necessidades estáveis ou duradouras da entidade empregadora<sup>76</sup>.

No caso de a lei nacional adoptar medidas preventivas e sancionatórias equivalentes — de que são exemplo, respectivamente, a nulidade do contrato de trabalho e a responsabilização do dirigente da entidade pública<sup>77</sup> —, compete ao juiz nacional averiguar e avaliar “em que medida as condições de aplicação e a execução efectiva das disposições relevantes de direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para prevenir e, eventualmente, sancionar a utilização abusiva pela Administração Pública de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos”<sup>78</sup>.

Ora, não obstante a fundamentação de índole constitucional anteriormente enunciada para justificar a proibição absoluta no sector do emprego público da conversão do contrato de trabalho a termo em contrato de duração indeterminada<sup>79</sup>, o acordo-quadro admite o afastamento dessa proibição — e, portanto, a aplicação do princípio de que as relações de trabalho são por norma de duração indeterminada, inclusive no sector público — no caso de o direito interno não conter medidas e sanções equivalentes que previnam, de forma adequada, o abuso da contratação sucessiva a termo<sup>80</sup>.

Por conseguinte, na sequência do acordo-quadro, a proibição de conversão contida no RCTFP perdeu assim o carácter de regra incontornável, porquanto, por força da Directiva n.º 1999/70, o abuso da contratação sucessiva a termo no sector público pode dar lugar, em determinadas situações, a que aquele vínculo se transforme em contrato de duração indeterminada. Por outro lado, a regra do concurso consagrada no art. 47º, n.º 2, da CRP deixou de ter o carácter absoluto que lhe tem sido atribuído, quando se verificarem as condições em que aquela requalificação constitua uma consequência ditada pelo acordo-quadro (princípio do primado do direito comunitário sobre o direito interno, incluindo as normas constitucionais).

Ainda que se considere como medida equivalente o direito à reparação do trabalhador pelo prejuízo sofrido pela cessação do contrato, apenas na situação concreta é possível avaliar se o disposto no art. 92º do RCTFP, mais especificamente, se a nulidade do contrato e a

---

uma obrigação de indemnizar), desde que sejam globalmente eficazes para prevenir e sancionar os abusos.

<sup>76</sup> Vide acórdãos do TJ *Adelener, Vassallo, Marrosu e Sardino, Vassilakis*, de 12-6-2008 (proc. C-364/07), e *Angelidaki e o*. Como o TJ afirma no acórdão *Impact*, a Directiva n.º 1999/70 deve ser interpretada «no sentido de que uma autoridade de um Estado-membro, agindo na qualidade de empregador público, não está autorizada a adoptar medidas contrárias ao objectivo prosseguido pela referida directiva

<sup>77</sup> Vide acórdãos do TJ *Vassallo e Marrosu e Sardino*.

<sup>78</sup> TJ, acórdão *Angelidaki e o*.

<sup>79</sup> Um dos argumentos então invocados pelo TC — e que, de resto, correspondia ao direito constituído — era o facto de a conversão do contrato a termo dar origem a uma figura não admitida à época para a função pública, o contrato de trabalho de duração indeterminada.

<sup>80</sup> Cf. o acórdão *Vassallo* do TJ.

responsabilidade aí previstas são medidas adequadas para proteger os trabalhadores em face do abuso da sucessão de contratos a termo e, portanto, para alcançar o efeito útil do acordo-quadro. Como frequentemente tem afirmado o TJ, cabe ao juiz da causa avaliar *in casu* essa dupla conformidade e, portanto, apreciar se, atendendo às condições em que operam efectivamente, aquelas medidas são adequadas para evitar e punir a utilização abusiva daqueles vínculos<sup>81</sup>.

#### **4.5. O acórdão da Relação do Porto, de 22-10-2009**

A este propósito, afigura-se relevante aludir ao acórdão da Relação do Porto, de 22-10-2010 (proc. n.º 375/08), que abordou directamente as relações entre o regime do trabalho em funções públicas e a Directiva n.º 1999/70, a propósito de um caso de sucessão de contratos a termo no sector público em que, para além de a respectiva celebração não estar fundamentada adequadamente (os contratos em causa limitavam-se a reproduzir a fórmula legal que previa a necessidade invocada), não foi observado o intervalo de seis meses entre cada um, além de que todos os contratos a termo diziam respeito ao exercício da mesma actividade<sup>82</sup>.

Relativamente à eficácia da medida relativa à responsabilização dos dirigentes dos serviços que recorram à sucessão abusiva dos contratos a termo, aquele Tribunal manifestou a opinião de que “os contratos a termo sucessivos na Administração Pública proliferam, sem que se consiga perceber a razão pela qual, tendo eles carácter excepcional, face ao declarado na lei, nos surjam com tanta frequência. Tal será, eventualmente, explicável porque a legal responsabilidade civil, disciplinar e financeira surge apenas a jusante, nada prevenindo em cada caso concreto. Assim, para além de não ser eficaz como pretende a Directiva [1999/70], a responsabilidade civil do dirigente, a ser actuada, apenas poderia estabelecer uma indemnização para o trabalhador, o que é insuficiente para o cumprimento do princípio da segurança no emprego... De igual modo, discordamos daqueles que entendem que uma medida como o estabelecimento da responsabilidade civil, disciplinar e financeira, é suficiente e cumpre os objectivos comunitários. Na verdade, pelo menos entre nós, e tanto quanto sabemos, nunca um dirigente da função pública foi chamado a responder nesses termos, perante um trabalhador precário, maxime, civilmente, pelos danos sofridos com a cessação do contrato”<sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> Neste sentido, veja-se os acórdãos do TJ *Adelener, Vassallo, Angelidaki e o, e Koukou*, de 24-4-2009 (proc. C-519/08).

<sup>82</sup> Aliás, segundo a jurisprudência comunitária (veja-se ainda o art. 288º, terceiro parágrafo, do TFUE), a partir da data em que uma directiva entra em vigor, os tribunais nacionais devem interpretar o direito interno em termos que não ponham em causa os objectivos prosseguidos o direito comunitário; veja-se, por exemplo, os acórdãos *Mangold e Kühne & Heitz*, de 13-1-2004 (proc. C- 453/00).

<sup>83</sup> À semelhança do Tribunal da Relação do Porto, temos igualmente dúvidas que as medidas fixadas pelo art. 92º do RCTFP possam ser consideradas equivalentes no sentido de que são adequadas para a realização dos objectivos fixados pelo acordo-quadro. Não obstante a prescrição da nulidade do contrato de trabalho a termo — aplicável a todos os vícios invalidantes de que enferme a respectiva celebração ou



Se o regime da sucessão dos contratos a termo estabelecido no CT é globalmente conforme à Directiva n.º 1999/70, a adopção de medidas equivalentes para o sector do emprego público faz recair sobre os tribunais nacionais a tarefa de fiscalizar a respectiva adequação aos fins prosseguidos pela directiva. Por este motivo, parece-nos que o direito comunitário não se opõe a uma jurisprudência, como a do acórdão referido, que decide aplicar, numa situação abrangida pelo RCTFP, a medida da conversão do contrato a termo em contrato sem termo, por considerar insuficiente, na perspectiva da realização do direito comunitário, o regime previsto internamente para obstar ao abuso da contratação sucessiva a termo.

Assim, se o juiz nacional entender que o direito nacional não se revela adequado para atingir os objectivos do direito comunitário, o disposto no art. 92º do RCTFP deixa de constituir um obstáculo à aplicação de outras medidas (como a conversão do contratos a termo em contratos de duração indeterminada) que, na lógica do acordo-quadro, visam assegurar a finalidade que prossegue<sup>84</sup>.

## 5. Conclusões

A terminar, enunciam-se as conclusões que nos parecem mais significativas:

*i)* O direito comunitário opõe-se a uma norma como a do art. 139º do CT na parte em que não garante a realização dos objectivos fixados pelo acordo-quadro anexo à Directiva n.º 1999/70; tal oposição decorre (*i*) do facto de conferir aos parceiros sociais a faculdade de definirem, de modo excessivamente restritivo, o carácter sucessivo da contratação a termo, (*ii*) e da possibilidade de as convenções colectivas negociadas não garantirem a realização do princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores com contrato de duração indeterminada e os contratados a termo em situação comparável, e do direito à informação dos trabalhadores.

*ii)* Não obstante no seu art. 3º, n.º 1, da Directiva admitir a celebração do primeiro ou o único contrato a termo sem exigir a verificação de razões objectivas que o justifiquem, o acordo-quadro não se opõe a uma norma interna que subordine a primeira ou única

---

renovação, incluindo nos casos em que a Administração tenha actuado com dolo ou culpa grave — e a responsabilização dos dirigentes máximos dos serviços (a qual poderá, por isso, assumir natureza objectiva) contribuir para impedir o abuso da contratação a termo sucessiva, o certo é que tais medidas não têm o mesmo tipo de eficácia das previstas no CT, como ainda não são de aplicação necessária. Por um lado, porque não impedem que a situação abusiva de precariedade se prolongue excessivamente no tempo, por outro lado, porque a sua eficácia está dependente da respectiva invocação pelos interessados — invocação que, pelo lado dos trabalhadores, se traduzirá sempre na perda de emprego...

Em qualquer caso, são medidas que não previnem o referido abuso, além de que a sua aplicação acaba por beneficiar a Administração contra os seus próprios actos ilícitos, em detrimento de interesses legítimos dos trabalhadores; neste sentido, podem funcionar inclusive como um convite para o aumento da precarização dos trabalhadores em funções públicas, o que contraria frontalmente a finalidade do acordo-quadro.

<sup>84</sup> Veja-se neste sentido o acórdão *Angelidaki e o.* do TJ.



contratação a termo a um fundamento objectivo: por um lado, porque proíbe que a simples transposição da Directiva n.º 1999/70 para o direito interno constitua fundamento válido para a diminuição do nível geral de protecção dos trabalhadores; por outro, porque permite que os Estados-membros mantenham ou criem disposições mais favoráveis para os trabalhadores do que as estabelecidas pelo direito comunitário.

Contudo, atendendo às relações hierárquicas existentes entre o direito nacional e o comunitário, parece-nos que a Directiva n.º 1999/70 veio caucionar a possibilidade de o direito interno ser objecto de alterações no que respeita a esta matéria específica.

iii) A proibição estabelecida no RCTFP de, em qualquer circunstância, o contrato a termo se converter em contrato sem termo não constitui uma regra inderrogável. Na verdade, a Directiva n.º 1999/70 confere ao juiz nacional legitimidade para, na situação concreta, apreciar, por um lado, se as medidas internas equivalentes previstas no RCTFP são conformes ao objectivo do acordo-quadro e, por outro, para aplicar a sanção da requalificação do contrato a termo quando não reconheça às medidas internas equivalentes a necessária adequação ou eficácia para prevenir ou impedir que o abuso da contratação sucessiva a termo se transforme numa realidade de facto.

## BIBLIOGRAFIA

CANOTILHO, GOMES /VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, Coimbra, 2007.

GOMES, MARIA IRENE, "Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho", in *Código do Trabalho. A revisão de 2009*, coordenado por Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra, 2011.

LEITE, JORGE, "Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário", *Questões Laborais*, n.º 27, 2006.

MACHADO, SUSANA SOUSA, *Contrato de trabalho a termo – A transposição da Directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades*, Coimbra Editora, 2009.

MIRANDA, JORGE/RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, Coimbra, 2005, tomo I.

RAMALHO, MARIA PALMA, "Contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho de 2009. Algumas notas", in *Código do Trabalho. A revisão de 2009*, coordenado por Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra, 2011.

VIGNEAU, CHRISTOPHE, "Le régime des contrats à durée déterminée en droit communautaire. CJCE, 4 juillet 2006, *Konstantinos Adeneler*", *Droit Social*, n.º 1, 2007.

## **JURISPRUDÊNCIA COMUNITÁRIA**

*Adelener*, de 4-7-2006 (proc. C-212/04)

*Buliche*, de 8-7-2010 (proc. C-246/09)

*Comissão/França*, de 18-6-2002 (proc. n.º C-60/01)

*Comissão/ Suécia*, de 15-6-2006 (proc. n.º C-459/04)

*Del Cerro Alonso*, de 13-9-2007 (proc. C-307/05)

*Gavieiro*, de 22-10-2010 (procs. apensos C-444/09 e C-456/09)

*Impact do TJ*, de 15-4-2008 (proc. C-268/06)

*Koukou*, de 24-4-2009 (proc. C-519/08)

*Kühne & Heitz*, de 13-1-2004 (proc. C- 453/00)

*Mangold*, de 22-11-2005 (proc. C-144/04)

*Marrosu e Sardino*, de 7-9-2006 (proc. C-53/04)

*Vassallo*, de 7-9-2006 (proc. C- 180/04)

*Vassilakis*, de 12-6-2008 (proc. C- 364/07)

## **JURISPRUDÊNCIA NACIONAL**

Tribunal Constitucional - acórdãos n.ºs 683/99, 73/00, 82/00, 84/00, 190/00, 191/00, 368/00 (com força obrigatória geral), 201/00, 434/00, 150/01, 172/01 e n.º 404/01.

Relação do Porto - acórdão de 22-10-2009 (proc. n.º 375/08)