

**Tribunal da Relação do Porto**  
**Processo nº 1463/11.4TTPNF.P1**

**Relator:** PAULA LEAL DE CARVALHO  
**Sessão:** 11 Julho 2012  
**Número:** RP2012071114763/11.4TTPNF.P1  
**Votação:** UNANIMIDADE  
**Meio Processual:** APELAÇÃO  
**Decisão:** NEGADO PROVIMENTO

**CONTRATO DE TRABALHO A TERMO**

**RENOVAÇÃO DO CONTRATO**

**CONTRATO DE TRABALHO SEM TERMO**

## Sumário

A renovação do contrato de trabalho resultante da adenda contratual celebrada não excede o número máximo de renovações nem o tempo de duração máxima do contrato, pelo que carece de fundamento legal a pretensão dessa renovação determinar a conversão do contrato em contrato sem termo.

## Texto Integral

Procº nº 1463/11.4TTPNF.P1 Apelação  
Relator: Paula Leal de Carvalho (Reg. nº 551)  
Adjuntos: Des. António José Ramos  
Des. Eduardo Petersen silva

***Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:***

### **I. Relatório:**

**B...**, intentou contra **C...**, **S.A.**, a presente ação declarativa de condenação, com processo comum, pedindo:

- Que se considere nula a cláusula de adenda contratual celebrada em 24 de Março de 2010, que estipulou o termo certo, e ser convertido em contrato sem termo.
- Que se condene a Ré a reintegrar o Autor no seu posto de trabalho, salvo se

até à data de julgamento optar pela indemnização.

- Que se condene a Ré a pagar ao Autor todas as retribuições desde trinta dias antes de proposta a ação até ao trânsito em julgado da decisão final, incluindo o subsídio de alimentação.

- Tudo acrescido de juros legais, desde a citação até integral pagamento.

Alegou, para tanto e em síntese, que celebrou com a Ré, em 26 de Março de 2009, um contrato de trabalho a termo certo, pelo período de seis meses, com início em 26/03/2009 e término em 25/09/2009, para exercer as funções de ..., mediante a retribuição mensal de €540,00, acrescido de subsídio de alimentação.

Na cláusula quarta do referido contrato de trabalho a Ré fez constar que “O contrato é celebrado ao abrigo da alínea b), do nº4, do art. 140º, do Código do Trabalho (...) por motivo de contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego”.

Em 10 de Agosto de 2009 a Ré remeteu ao Autor uma carta a comunicar a caducidade do contrato de trabalho.

Em 25 de Setembro de 2009 Autor e Ré celebraram uma adenda contratual, nos termos da qual “as partes acordam em renovar o contrato celebrado em 26/03/2009, por um período de 6 meses, com início em 26/09/2009 e término em 25/03/2010, uma vez que se continuam a verificar os requisitos materiais que justificam a sua celebração ao abrigo da alínea b), do nº4, do art. 140º, do Código do Trabalho”.

Na cláusula segunda da referida adenda consta que “O segundo outorgante continua a ser considerado trabalhador à procura de primeiro emprego, em virtude de nunca ter celebrado anteriormente qualquer contrato de trabalho, conforme declaração do Centro de Emprego comprovativa da sua inscrição como tal, entregue à data da celebração do presente contrato, mantendo-se disponível para continuar o mesmo com este fundamento, por um período que se estima em 6 meses. Mantém-se o enquadramento na alínea b), do nº 4 do art. 140º, do Código do Trabalho”.

Em 10 de Agosto de 2009 a Ré comunicou ao Autor a caducidade do contrato.

Em 24 de Março de 2010 Autor e Ré celebraram nova adenda contratual nos termos da qual “As partes acordam em renovar o contrato celebrado em 26/03/2009, por um período de 6 meses, com início em 26/03/2010 e término em 25/09/2010, uma vez que se continuam a verificar os requisitos materiais que justificam a sua celebração ao abrigo da alínea b), do nº4, do art. 140º, do Código do Trabalho”.

A Ré comunicou verbalmente ao Autor a caducidade da adenda contratual datada de 24 de Março de 2010.

Sucede que tal comunicação configura um despedimento ilícito, uma vez que o

Autor, ao celebrar a adenda contratual por mais seis meses, já havia trabalhado para a Ré por igual período de tempo, não se encontrando inscrito no Centro de Emprego, pois trabalhava para a Ré.

A isto acresce o facto de o Autor ter celebrado com a Ré uma outra adenda contratual, em 24 de Março de 2010, a renovar um contrato de trabalho cuja caducidade havia sido comunicada, pelo que não podia renovar um contrato que se extinguiu pela comunicação da caducidade.

Devidamente citada a Ré, procedeu-se à Audiência de Partes, não tendo sido possível obter a conciliação das mesmas.

A Ré apresentou contestação, na qual alegou que o segundo contrato de trabalho a termo celebrado com o Autor e as suas posteriores renovações são válidos e legalmente motivados, pelo que não ocorreu qualquer despedimento e o contrato a termo e as respetivas “Adendas” são conformes à lei.

Mais alega que no próprio texto das duas adendas (de 25/09/2009 e 24/03/2010), Autor e Ré declaram dar sem efeito o pré-aviso de caducidade enviado ao Autor, pelo que é no mínimo absurdo que venha agora invocar a extinção do contrato inicialmente celebrado pela comunicação de caducidade. Aliás, esta conduta consubstancia abuso de direito na modalidade de *venire contra factum proprium*.

Mais alega ter comunicado a caducidade do contrato ao Autor por carta registada com aviso de receção enviada em 2 de Agosto de 2010.

Conclui pela improcedência da ação, por não provada, com a sua consequente absolvição do pedido.

Na resposta, o Autor concluiu como na petição inicial.

Proferido despacho saneador, dispensada a seleção da matéria de facto, realizada a audiência de discussão e julgamento e decidida a matéria de facto, sem reclamações, foi proferida sentença julgando a ação totalmente improcedente e, em consequência, absolvendo a Ré de todos os pedidos contra ela formulados.

Inconformado, veio o A. recorrer, formulando, a final das suas alegações, as seguintes **conclusões**:

A) O que se discute nos presentes autos é a validade da adenda contratual datada de 24 de Março de 2010, na medida em que, aquando da data da celebração da adenda contratual, o A. não era um trabalhador à procura de 1º emprego, como, aliás, assim o entendeu a douda sentença.

- B) Pois já havia trabalhado para a Ré nos doze meses anteriores à celebração da referida adenda contratual.
- C) A renovação do contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como iguais requisitos de forma no caso de se estipular prazo diferente (art. 129.º nº 3 do Código do Trabalho).
- D) Do contrato de trabalho a termo tem de constar obrigatoriamente a indicação do motivo dessa contratação, com a indicação concreta da factualidade real e da necessidade de tal contratação, o que constitui formalidade “ad substantiam”.
- E) A norma que permite o recurso à contratação a termo de trabalhadores à procura de 1º emprego, tem em vista valores que se prendem com a necessidade de incentivar a contratação e fomentar a economia, fazendo diminuir os riscos do lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início da laboração de uma empresa ou estabelecimento, ou por razões de combate ao desemprego, criando condições para a absorção de desempregados de longa duração e jovens à procura de 1º emprego.
- F) Mas mesmo assim, tratando-se de renovação do contrato, tem de subsistir o fundamento que conduziu à celebração do contrato inicial, isto é, estar perante um trabalhador à procura de 1º emprego.
- G) Esta norma – artigo 140.º, nº 4. al. b) do CT - dispensa a verificação dos requisitos do nº 1, mas não o requisito fundamental que preenche a norma da al. b) do nº 4 do artigo 140.º do CT.
- H) Não existindo o motivo justificativo para a estipulação do termo do contrato, a sua estipulação deve ser tida por nula, o que determina que se considere sem termo o contrato de trabalho.
- I) A Ré não podia fazer cessar unilateralmente, sem justa causa, o contrato, uma vez que a partir da data da celebração da adenda de 24 de Março de 2010, passou a contrato sem termo, pelo que a comunicação da caducidade feita pela Ré ao Autor, equivale a um despedimento ilícito.
- J) Sendo o despedimento declarado ilícito, a declaração judicial dessa nulidade tem eficácia retroactiva, operando ex tunc, até à data do trânsito em julgado da decisão, daí que desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão que o recorrente tem direito às retribuições bem como à sua reintegração no posto de trabalho.
- L) Assim, salvo o devido respeito, o douto acórdão violou, além do mais, as normas dos artigos 140.º, nº 4 al. b) e 149.º, nº 1 do CT.

A Recorrida contra-alegou pugnando pelo não provimento do recurso.

O Exm<sup>o</sup> Sr. Procurador Geral Adjunto emitiu duto parecer no sentido da confirmação da sentença recorrida, sobre o qual as partes não se pronunciaram.

Colheram-se os vistos legais

\*

## **II. Matéria de facto provada**

Na 1<sup>a</sup> instância foram dados como provados os seguintes factos:

- 1) A Ré é uma sociedade anónima cujo objeto se destina à distribuição de correio em Portugal.
- 2) No dia 26 de Março de 2009, o Autor celebrou com a Ré um contrato de trabalho a termo certo, pelo período de seis meses, com início em 26-03-2009 e término em 25-09-2009, mediante a retribuição mensal de €540,00, acrescido de subsídio de alimentação.
- 3) O Autor obrigou-se a exercer as funções de ....
- 4) Nos termos da cláusula quarta, o contrato de trabalho foi celebrado ao abrigo da alínea b), do n<sup>o</sup> 4 do art.140<sup>o</sup> do Código do Trabalho “por motivo de contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego”.
- 5) Em 10/08/2009, a Ré remeteu ao Autor uma carta a comunicar a caducidade do contrato de trabalho.
- 6) Em 25 de Setembro de 2009, Autor e Ré celebraram uma adenda contratual, nos termos da qual, “as partes acordam em renovar o contrato celebrado em 26/03/2009, por um período de 6 meses, com início em 26/09/2009 e término em 25/03/2010, uma vez que se continuam a verificar os requisitos materiais que justificam a sua celebração ao abrigo da alínea b) do n<sup>o</sup> 4 do art.140<sup>o</sup> do Código do Trabalho”.
- 7) Da cláusula segunda da adenda contratual consta que “o segundo outorgante continua a ser considerado trabalhador à procura de primeiro emprego, em virtude de nunca ter celebrado anteriormente qualquer contrato de trabalho, conforme declaração do Centro de Emprego comprovativa da sua inscrição como tal, entregue à data da celebração do presente contrato, mantendo-se disponível para continuar o mesmo com este fundamento, por um período que se estima em 6 meses. Mantém-se o enquadramento na alínea b) do n<sup>o</sup> 4 do art.140<sup>o</sup> do Código do Trabalho”.
- 8) Em 10/08/2009, a Ré comunicou ao Autor a caducidade do contrato.
- 9) Em 24 de Março de 2010, Autor e Ré celebraram nova adenda contratual nos termos da qual “As partes acordam em renovar o contrato celebrado em 26/03/2009, por um período de 6 meses, com início em 26/03/2010, e término em 25/09/2010, uma vez que se continuam a verificar os requisitos materiais

que justificaram a sua celebração ao abrigo da alínea b) do nº 4 do art. 140.º do Código do Trabalho”.

10) Em 2 de Agosto de 2010, através de carta registada com aviso de receção, rececionada pelo Autor em 4 de Agosto de 2010, a Ré comunicou ao Autor que “o contrato de trabalho a termo certo celebrado em 26-03-2009 com os C..., S.A., no qual é Segundo Outorgante, com término em 25-09-2010, não será renovado”.

11) Na data da comunicação referida em 10) o Autor auferia o vencimento de €551,90, acrescido de subsídio de alimentação de €4,00.

\*

À referida matéria adita-se o nº 12, com a transcrição do teor das clª 2ª e 6ª da adenda contratual celebrada aos 24 de Março de 2010, a que se reporta o nº 9 dos factos provados:

12. Nas clªs 2ª e 6ª da adenda contratual celebrada aos 24.03.2010 a que se reporta o nº 9 dos factos provados consta o seguinte:

- “O segundo contratante continua a ser considerado trabalhador à procura de primeiro emprego, em virtude de nunca ter celebrado anteriormente qualquer contrato de trabalho, conforme declaração do Centro de Emprego comprovativa da sua inscrição como tal, entregue à data da celebração do presente contrato, mantendo-se disponível para continuar o mesmo com este fundamento, por um período que se estima em 6 meses. Mantém-se o enquadramento na alínea b) do nº 4 do art.140.º do Código do Trabalho” – clª 2ª;

-“Em virtude da presente adenda as partes consideram sem efeito o pré-aviso de caducidade enviado pelo Primeiro Contratante ao Segundo Contratante em 03/02/2010” – clª 6ª.

\*

### **III. Do Direito**

1. Nos termos do disposto nos artºs 684º, nº 3, e 685º-A, nº 1, do CPC, na redação introduzida pelo DL 303/2007, de 24.08, aplicáveis *ex vi* do disposto nos artºs 1º, nº 2, al. a), e 87º do CPT, na redação introduzida pelo DL 295/2009, de 13.10, as conclusões formuladas pelo recorrente delimitam o objeto do recurso, não sendo lícito ao tribunal *ad quem* conhecer de matérias nelas não incluídas, salvo as de conhecimento oficioso.

E, daí, que a questão suscitada pela Recorrente seja a da validade material da segunda renovação (segunda “Adenda Contratual”) do contrato de trabalho, celebrada aos de 24.03.2010, entendendo o Recorrente que, aquando da celebração dessa adenda, já não poderia ser considerado como trabalhador à procurada de 1º emprego.

**2.** Na sentença recorrida, considerando-se, e bem, aplicável o CT/2009 (aprovado pela Lei 12/2009, de 12.02) e após considerações jurídicas, de natureza geral, com as quais estamos de acordo, referiu-se ainda o seguinte: “De acordo com o entendimento do Autor plasmado na petição inicial, tal cláusula será nula em virtude de o motivo nele invocado (ser o Autor trabalhador à procura de primeiro emprego) não ser verdadeiro, uma vez que quando o Autor renovou o contrato em 24 de Março de 2010 não só não se encontrava inscrito no Centro de Emprego como estava a trabalhar para a Ré há já 12 meses.

Por isso, o que está fundamentalmente em causa é a questão de saber se o Autor era ou não, à data da celebração da aludida adenda contratual, um trabalhador à procura de primeiro emprego.

E a primeira pergunta que importa colocar é saber o que é, segundo a lei, um trabalhador à procura de primeiro emprego.

O Código do Trabalho, à semelhança da legislação anterior, não nos concede uma definição do conceito de “trabalhador à procura de primeiro emprego”, o que leva a que esta seja uma questão debatida na nossa jurisprudência e doutrina.

A jurisprudência foi entendendo que tal conceito havia de ser integrado com as regras próprias da segurança social que definem o universo desses trabalhadores.

Neste sentido, haverá actualmente que considerar duas normas que poderão auxiliar o intérprete, pois definem jovens à procura de primeiro emprego: a Portaria nº 1191/2003, de 10 de Outubro de 2003, que regula a concessão de apoios a projectos que dêem lugar à criação de novas entidades que originam a criação líquida de postos de trabalho; a Portaria nº 196-A/2001, de 10 de Março de 2001, (alterada pela Portaria nº 255/2002, de 12 de Março de 2002), que regulamenta as modalidades específicas de intervenção do programa de estímulo à oferta de emprego, na sua componente de criação de emprego.

Para efeitos da Portaria nº 1191/2003 de 10 de Outubro, consideram-se jovens à procura do primeiro emprego os trabalhadores com idade compreendida entre os 16 e os 30 anos que se encontrem inscritos nos centros de emprego e que nunca tenham exercido uma actividade profissional cuja duração, seguida ou interpolada, ultrapasse os seis meses’ e, em sentido semelhante, a Portaria nº 196-A/2001, de 10 de Março, define ‘jovens à procura do 1º emprego os trabalhadores, com idade compreendida entre os 16 e os 30 anos, que se encontrem inscritos nos centros de emprego e que nunca hajam prestado a sua actividade no quadro de uma relação de trabalho subordinado, cuja duração, seguida ou interpolada, ultrapasse os seis meses.

Distinta da referida noção era aquela em que se apoiava largamente a jurisprudência, fornecida pelo nº 1, do art.2º, do Decreto-Lei nº 34/96, de 18 de Abril, que alterou o Decreto-Lei nº 89/95, de 6 de Maio: “Consideram-se jovens à procura de primeiro emprego as pessoas com idade igual ou superior a 16 anos e igual ou inferior a 30 anos, inscritas nos centros de emprego, que nunca tenham prestado a sua actividade mediante a celebração de contratos sem termo”.

Perante tal quadro normativo, coloca-se a questão de saber qual a definição a adoptar.

Consideramos que haverá que acompanhar a alteração da referência interpretativa de trabalhador à procura de primeiro emprego, deixando de lado a posição nos termos da qual o trabalhador à procura de primeiro emprego seria aquele que nunca tinha sido titular de um contrato de trabalho, seja por tempo determinado ou indeterminado, adoptando um conceito mais restrito, na linha, aliás, do que vem sendo a tendência jurisprudencial.

Com efeito, se antes da publicação dos supra referidos diplomas, era posição dominante na jurisprudência que “trabalhador à procura de primeiro emprego é aquele que nunca trabalhou por tempo indeterminado, independentemente da sua idade e da sua inscrição nos Centros de Emprego”, mais recentemente, levando em consideração as alterações operadas pelas Portarias nº 255/2002 e nº 1191/2003, a tendência da jurisprudência vai no sentido de adoptar um conceito mais restrito, coincidente com o trabalhador que não exerceu anteriormente actividade profissional subordinada ou autónoma, por período, seguido ou interpolado, superior a seis meses (cfr. Luís Miguel Monteiro/Pedro Madeira de Brito, Código do Trabalho Anotado, pág. 320 e jurisprudência da Relação de Lisboa aí citada; Susana Sousa Machado, Contrato de Trabalho a Termo, pág. 180 e ss. e Jurisprudência aí citada).

Concluimos assim que trabalhador à procura de primeiro emprego, no conceito constante na al. b), do nº4, do art. 140º, do Código do Trabalho, deverá considerar-se aquele que nunca haja prestado a sua actividade no quadro de um relação de trabalho subordinado, cuja duração, seguida ou interpolada, não ultrapasse os seis meses.

Perante um tal conceito, pareceria, à primeira vista, claro que, no caso sub júdice, tendo o Autor trabalhado para a Ré durante os 12 meses anteriores (de 26 de Março de 2009 a 25 de Março de 2010), aquando da segunda renovação do contrato, a que está agora em apreço, o Autor já não poderia ser considerado um trabalhador à procura de primeiro emprego.

Simplesmente, uma tal posição - segundo a qual, na renovação dos contratos de trabalho de trabalhadores à procura de primeiro emprego, o contrato que se pretende renovar, e que perdurou por mais de seis meses (tendo como

referência a data da renovação), impede essa renovação por o trabalhador já não poder ser considerado como trabalhador à procura de primeiro emprego – está em colisão com o art. 148º, nº1, al. a), do Código do Trabalho, que permite a renovação desse contrato até três vezes, não podendo a sua duração exceder 18 meses, bem como com o disposto no art. 149º, nº4, do citado diploma fundamental, nos termos do qual se considera como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Como se refere no Acórdão da Relação do Porto de 3 de Outubro de 2011, no âmbito do processo nº 1683/10.9TTPNF.P1, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), (num caso semelhante a este, embora relacionado com o conceito de desempregado de longa duração), o legislador não podia desconhecer que na al. a) do art. 148º, do Código do Trabalho, estão incluídas as pessoas à procura de primeiro emprego, tendo nessa situação e sem restrições (ressalvado o número e tempo máximos de renovações), previsto e admitido a renovação dos contratos a termo que hajam sido celebrados. Se assim não fosse, o legislador certamente que teria dito que não seria admissível a renovação dos contratos de trabalho a termo certo celebrados com fundamento na qualidade de trabalhador à procura do primeiro emprego, quando é certo que é o próprio legislador, no art. 148º, nº2, a impedir a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego por período inferior a 6 meses.

E se assim é, apelando aos princípios da unidade e harmonia do sistema jurídico que sempre devem nortear o intérprete, consideramos que deve prevalecer o entendimento nos termos do qual é possível a renovação de contratos de trabalho a termo certo celebrados com trabalhadores á procura de primeiro emprego, desde que se mostrem acautelados os limites de renovações e de duração máxima previstos no art. 148º, nº1, al. a), do Código do Trabalho.

Consequentemente, no caso em análise, entendemos que é materialmente válida a renovação, por seis meses, ocorrida no dia 24 de Março de 2010, do contrato de trabalho a termo certo celebrado em 26 de Março de 2009, sendo certo que essa renovação não excede o número máximo de renovações, nem o tempo de duração máxima do contrato.

E nem se diga, como pretende o Autor, que através da adenda contratual celebrada em 24 de Março de 2010 não poderiam já as partes renovar um contrato que se tinha extinguido pela comunicação de caducidade efectuada pela Ré através de carta datada de 10 de Agosto de 2009. É que, por um lado, importa ter presente que por força da adenda contratual celebrada em 25 de Setembro de 2009, o contrato a termo em causa apenas terminaria em 25 de Março de 2010, logo aquela caducidade apenas teria efeitos em 25 de Março de 2010, sendo certo que Autor e Ré, antes de operar a referida caducidade,

ou seja, em 24 de Março de 2010, celebraram uma nova adenda, constando da cláusula sexta daquela que as partes, Autor e Ré, declaram dar sem efeito o pré-aviso de caducidade enviado ao Autor. Por outro lado, porque constituiria um manifesto abuso de direito, na modalidade de venire contra factum proprium, a invocação da caducidade de um contrato de trabalho a termo que terminaria em 25 de Março de 2010, quando o mesmo foi objecto de uma adenda contratual, celebrada em 24 de Março de 2010, nos termos da qual o próprio Autor e a Ré acordaram em renovar o contrato celebrado em 26/03/2009, por um período de 6 meses, com início em 26/03/2010, e término em 25/09/2010.

Assim sendo, uma vez que concluímos pela validade da adenda contratual celebrada em 24 de Março de 2010, que estipulou o termo certo, e terminando o contrato no dia 25 de Setembro de 2010, havendo a Ré comunicado ao Autor, com a antecedência legal prevista no art. 344º, do Código do Trabalho, a vontade de não o renovar, impõe-se concluir que o contrato cessou no seu termo, por caducidade, e não por despedimento ilícito.”.

**3.** Dispõe o art. 140º, nº 4, al. b), do CT/2009 que, além das situações previstas no nº 1 desse preceito, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para “Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego”. E de forma similar já o dispunham os seus antecessores: art. 129º, nº 3, al. b), do CT/2003 (aprovado pela Lei 99/2003, de 27.08) e art. 41º, nº 1, al. h), do DL 64-A/89, de 27.02.

Não tendo estes diplomas definido (e continuando o CT/2009 a não definir) o conceito de trabalhador à procura de 1º emprego, tem sido discutido quem como tal se deverá considerar, perfilhando-se duas teses, como aliás disso dá conta a sentença recorrida:

*A que considera que deve entender-se por “trabalhador à procura de primeiro emprego” aquele que nunca prestou trabalho subordinado sem termo, o que consequência a inclusão, no conceito, de quem já haja trabalhado sob o regime de contrato a termo ou outra modalidade de vinculação precária*, tese esta a que tem sido sustentada pelo STJ com fundamento no DL 34/96, de 18.04, mais entendendo que a tal não obstam as Portarias 196-A/2001 e 1191/2003 por, em síntese, os conceitos de *trabalhador à procura de 1º emprego* (a que se reporta o DL 34/96) e de *jovem à procura de 1º emprego*, a que se reportam as citados Portarias não serem sobreponíveis (cfr., por todos, Acórdãos do STJ de 24.09.08, Proc. 08S1159, 26.09.07, Proc. 07S1934 e de 05.12.07, Proc. 07S2619).

E, outra, que sustenta que é “*trabalhador à procura de primeiro emprego*”

quem nunca tenha prestado trabalho subordinado, independentemente da modalidade do convénio, de onde decorre que aquela expressão não contempla quem já tenha trabalhado mediante vínculo laboral precário, esta é considerada na sentença recorrida, que considera como trabalhador à procura de 1º emprego “aquele que nunca haja prestado a sua actividade no quadro de uma relação de trabalho subordinado, cuja duração, seguida ou interpolada, não ultrapasse os seis meses.”.

Como quer que seja e independentemente da posição que se adotasse, tal como decorre também da referida sentença a questão afigura-se-nos irrelevante, uma vez que, mesmo que porventura se perfilhasse esta segunda tese (sustentada pelo Recorrente), o demais invocado na sentença, e que radica no Acórdão desta Relação de 03.10.2011 (proferido no âmbito do processo nº 1683/10.9TTPNF.P1[1], in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), leva a concluir que o facto de o trabalhador já se encontrar, à data da 2ª adenda contratual, vinculado à Ré por um contrato de trabalho a termo que perdurou por mais de seis meses não impede a renovação desse mesmo contrato.

Na verdade, as considerações tecidas em tal aresto, que tinha por objeto uma situação algo similar à dos autos (desempregado de longa duração), são, em parte e com as devidas adaptações (designadamente, onde se lê desempregado de longa duração deverá ler-se trabalhador à procura de 1º emprego), transponíveis para o caso ora em apreço, não se vendo razão para alterar tal entendimento (cfr. também Acórdão do STJ de 12.04.2012, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), Proc. nº 1683/10.0TTPNF.P1.S1, que confirmou o entendimento ali sufragado), pelo que passaremos a transcrever, no que releva, o teor do citado acórdão desta Relação:

**“4.1.** Como se diz na sentença, aliás de forma idêntica ao referido no Acórdão do STJ de 24.10.2006 nela invocado, o Código do Trabalho (seja o de 2003, seja o de 2009, dizemos nós) não contém uma definição do conceito de *desempregado de longa duração*, conceito este que tem sido preenchido com recurso à definição “constante, inicialmente, no nº1, do art. 4º, do decreto-lei nº 64-C/89, de 27 de Fevereiro, o qual na sua essência, foi mantido nos diplomas posteriores (no art. 4º, nº1, do Decreto-Lei nº 89/95, de 6 de Maio, no art. 3º, nº1, do Decreto-Lei nº 34/96, de 18 de Abril e no art. 6º, nº4, da Portaria nº 196-A/2001, de 10 de Março)”, nos termos dos quais o será, o trabalhador que se encontra desempregado e à procura de trabalho há mais de doze meses[2] [3].

Ora, pareceria claro que, no caso, tendo o A. trabalhado para a ré durante o ano anterior (de 14.10.08 a 13.10.09), aquando da segunda renovação do contrato (a que está agora em apreço), não se poderia dizer que estivesse ele desempregado e à procura de trabalho há mais de 12 meses [4]. E, daí, que se

diga na sentença que, aquando dessa renovação, já não se verificava a situação – de *desempregado de longa duração* – invocada nessa segunda “adenda”, de 14.10.09, para fundamentar tal renovação, razão pela qual seria ela, renovação, ilícita.

Mas, entende a Ré, que esta interpretação atenta contra o disposto no art. 139º, nº 3, do CT/2003 ou art. 148º, nº 1, al. b), do CT/2009, dos quais resulta que o contrato de trabalho pode ser renovado e que a sua duração pode atingir o limite (máximo) de dois anos.

Com efeito, como passaremos a explicar e salvo melhor opinião, afigura-se-nos que a interpretação acolhida na sentença [de que, na renovação dos contratos de trabalho de trabalhadores *desempregados de longa duração*, o contrato que se pretende renovar, e que perdurou por 12 meses (tendo como referência a data da renovação), impede essa renovação por o trabalhador já não poder ser considerado como *desempregado de longa duração*)] está em oposição ou colisão com o art. 148º, nº 1, al. b), do CT/2009 (ou 139º, nº 1, do CT/2003), que permite a renovação desse contrato[5].

O art. 140º, nº 4, nas suas als. a) e b), prevê diferentes situações que poderão justificar a contratação a termo certo[6], sendo que, nas al. b), são mencionadas duas: (i) a de trabalhador à procura de 1º emprego e (ii) a de desempregado de longa duração.

Por sua vez, no art. 148º, nº 1, diz-se que o contrato de trabalho a termo certo poderá ser renovado e, nas suas als. a) e b), que a sua duração (inicial ou renovada) não poderá ser superior a 18 meses, no caso de pessoa à procura de primeiro emprego, e de dois anos, “nos demais casos do nº 4 do art. 140º.”, respectivamente.

Ou seja, não podia o legislador desconhecer que na al. b) desse art. 148º, estarão incluídas as pessoas em situação de *desemprego de longa duração*, a significar que previu e admitiu, nessa situação e sem restrições (sem prejuízo, naturalmente, do número e tempo máximos de renovações), a renovação dos contratos a termo certo que hajam sido celebrados. Para além de que, se assim não fosse, certamente que teria dito que não seria admissível a renovação dos contratos de trabalho a termo certo celebrados com fundamento na situação de desemprego de longa duração.

Ora, considerando-se, na esteira do entendimento perfilhado na sentença, que *desempregados de longa duração* são aqueles que estejam desempregados há mais de 12 meses[7], tal significa que, quando se pretende operar a renovação de um contrato de trabalho celebrado com trabalhador *desempregado de longa duração*, este já nunca poderia ser considerado como tal. É que a renovação pressupõe e tem por objecto, necessariamente, a existência de um contrato de trabalho anterior, pelo que, tendo este existido, nunca se poderia

considerar, quando se opera a renovação, que o trabalhador estaria numa situação de desemprego há mais 12 meses (pois que já estava empregado por via do contrato de trabalho cuja renovação se pretende).

**4.2.** Nem, diga-se, se poderia, sequer, invocar a situação prevista nos arts. 4º, nº 2 do DL 64-C/89, 4º, nº 2 do DL 89/95, 3º, nº 2, do DL 34/96 ou 3º, nº 2, da Portaria 130/2009, de 30.01 (nos termos dos quais a qualificação de situação de desemprego de longa duração não é prejudicada pela celebração de contratos de trabalho inferior a 6 meses cuja duração conjunta não ultrapasse os 12 meses) para justificar a possibilidade de renovação, apenas nessa situação, da contratação a termo certo de *desempregado de longa duração*. É que é o próprio CT/2009, no seu art. 148º, nº 2 (bem como o CT/2003, no art. 142º), que impedem a contratação de desempregado de longa duração por período inferior a 6 meses. Não faria, pois, qualquer sentido que o legislador, impedindo a contratação a termo por prazo inferior a 6 meses, viesse, todavia, a admitir a renovação do contrato apenas nas situações em que o contrato inicial fosse celebrado por período inferior a seis meses. Seria um absurdo jurídico permitir a renovação de um contrato cuja celebração não é admissível.

Ora, assim sendo, o entendimento de que o A., porque celebrou um contrato por seis meses, depois renovado por igual período, não deveria, à data da segunda renovação, ser considerado como *desempregado de longa duração* está em oposição com a expressa admissibilidade, pelo CT/2009 (e CT/2003), da renovação de contratos de trabalho celebrados com *desempregados de longa duração*.

(...)

**4.3.** Ou seja, e concluindo, serve o referido para sustentar o nosso entendimento de que, no caso em apreço, a posição sufragada pela 1ª instância, no sentido de que a celebração do contrato inicial (de 14.10.08) e a sua primeira renovação (aos 14.04.09), e que perduraram por período não superior a 12 meses, “desqualifica” a situação de *desemprego de longa duração*, está em oposição com as normas do CT/2009 (e do CT/2003) que permitem a renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado para contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração.

E, perante tal oposição, o que haverá que decidir, sob pena de quebra da unidade e harmonia do sistema jurídico, é que entendimento deverá prevalecer: se a previsão do Código do Trabalho, que prevê a possibilidade de renovação dos contratos de trabalho a termo certo celebrados com *desempregados de longa duração*; se a posição segundo a qual o contrato cuja

renovação se pretende “desqualifica” a situação de *desemprego de longa duração*, com a consequente impossibilidade/invalidade da sua renovação. Ressalvando o devido respeito por diferente opinião e desde já adiantando, afigura-se-nos que deverá prevalecer o primeiro dos mencionados entendimentos.

Não procedendo o Código do Trabalho à definição da situação de *desemprego de longa duração* esta é feita por recurso às normas constantes de outros diplomas relativas à política de criação e fomento do emprego, que têm finalidades próprias e um campo de aplicação não necessariamente sobreponível às normas do referido Código (o que, também por isso, é susceptível de ocasionar incompatibilidades ou dificuldades de interpretação e conjugação das mesmas). Daí que, perante a oposição de normas, com diferentes propósitos, haverão que prevalecer as do Código do Trabalho por serem as que tutelam e regulam a matéria relativa à contratação a termo, mormente a referente à sua renovação.

E, como se disse, o legislador não excluiu a possibilidade de renovação dos contratos de trabalho a termo certo celebrados com *desempregados de longa duração*, sendo certo que não podia ele desconhecer, ou ter deixado de ter presente, que, permitindo-a, aceitava que o contrato cuja renovação se pretende não obsta a essa renovação, (...).

**4.4.** Assim sendo, e concluindo, afigura-se-nos que, no caso, é materialmente válida a renovação, por 12 meses e ocorrida aos 14.10.2009, do contrato de trabalho a termo certo celebrado aos 14.10.08, pois que, e em síntese do que vem sendo exposto, se entende que: o Código do Trabalho permite a renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado para contratação de pessoas em situação de *desemprego de longa duração*, existindo uma incompatibilidade entre, por um lado, esta admissibilidade e, por outro, o entendimento de que a própria existência do contrato que se pretende renovar impediria essa renovação (por, havendo trabalhado no período antecedente ao da renovação, já não poder ser considerado em situação de *desemprego de longa duração*); (...). [fim de transcrição].

**4.** É certo que, no caso do acórdão que temos vindo a citar, mesmo apelando à normas que, sendo relativas à promoção do emprego, definem o conceito de desempregado de longa duração, o trabalhador então aí em questão como tal deveria ser considerado (por a contratação anterior à renovação não ter ultrapassado 12 meses) e que, no caso ora em apreço, apelando às normas constantes das Portarias 196-A/2001, 10.03 e 1191/2003, de 10.10, o contrato vinha-se mantendo há mais de seis meses, pelo que, de acordo com a orientação perfilhada na sentença recorrida quanto ao conceito de trabalhador

à procura de 1º emprego, o A. já não o seria.

Não obstante, todas as demais considerações transcritas são também aplicáveis a esta situação, sendo que o CT/2009 não impede, igualmente, a renovação dos contratos de trabalho a termo certo celebrados com fundamento na contratação de trabalhadores à procura de 1º emprego (que, necessariamente, têm de ser celebrados por período superior a seis meses – art. 148º, nº 2, *a contrario*, do CT/2008); antes permite expressamente essa renovação até ao limite de dois anos (citado art. 148º, nº 1, al b).

5. Ora, assim sendo, e uma vez que, no caso e tal como considerado na sentença recorrida, a adenda contratual celebrada aos 24.03.2010 consubstancia uma verdadeira renovação do contrato de trabalho (cfr. Acórdão do STJ 05.12.07, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), Proc 07S2619), a qual não excede o número máximo de renovações, nem o tempo de duração máxima do contrato, carece de fundamento legal a pretensão do A. dessa renovação determinar a conversão do contrato em contrato sem termo.

E, por consequência, terminando o contrato aos 25.09.2010 e havendo a Ré comunicado ao A., com a antecedência legal prevista no art. 344º do CT/2009 a vontade de o não renovar, impõe-se concluir que o contrato cessou, no seu termo, por caducidade, e não por despedimento ilícito.

Deste modo, e em face de tudo quanto ficou referido, impõe-se decidir no sentido da confirmação da sentença recorrida.

\*

#### **IV. Decisão**

Em face do exposto, acorda-se em negar provimento ao recurso, confirmando-se a sentença recorrida.

Custas pelo Recorrente.

Porto, 11-07-2012

Paula Alexandra Pinheiro Gaspar Leal Sotto Mayor de Carvalho

António José da Ascensão Ramos

Eduardo Petersen Silva

---

[1] Relatado pela ora relatora e subscrito pelos mesmos adjuntos.

[2] Os citados diplomas dispõem sobre o que se considera “desempregados de longa duração”, entendendo como tal os que estejam desempregados há mais de 12 meses, mas prevendo, no entanto e também, situações de prestação de trabalho que não afectam a qualificação de “desempregado de longa duração”,

questão esta que adiante retomaremos.

[3] Refira-se que, à data da segunda renovação do contrato de trabalho a termo (14.10.2009), se encontrava em vigor a Portaria 130/2009, de 30.01 (entretanto revogada pela Portaria 125/2010, de 01.03, revogação esta que, todavia, porque posterior à data da renovação, é irrelevante). Tal Portaria previa, para efeitos desse diploma, que “desempregado de longa duração” era aquele “*que se encontra inscrito em centro de emprego há mais de nove meses*”. Esta discrepância quanto ao tempo de desemprego – 12 meses, nos diplomas mencionados na sentença e 9 meses na Portaria 130/2009, é contudo irrelevante. Seja o mencionado período de 12 ou 9 meses, na lógica da sentença o A. não estava, em qualquer deles, desempregado há mais do que qualquer um desses períodos, pois que, no ano anterior à segunda renovação, havia trabalhado para a Ré ao abrigo, precisamente, do contrato cuja 2<sup>a</sup> renovação está, agora, em causa no recurso.

[4] Ou de 9 meses, tendo em conta o que se refere na nota precedente.

[5] Refira-se que as considerações que teceremos são identicamente aplicáveis no âmbito do CT/2003, sendo as disposições que, doravante, indicaremos sem menção de origem se reportarão ao CT/2009.

[6] Situações essas que não se prendem com o carácter temporário da necessidade do empregador (a que se reporta o n.º 1 do art. 140.º e ao qual se deverão, sempre, reconduzir as situações previstas no elenco exemplificativo do n.º 2), mas sim com razões de outra índole, quais sejam, no caso da al. b), do n.º 4, relativas a política de emprego, particularmente do seu fomento. E, do mesmo modo, o art. 129.º, n.º 3, do CT/2003 (apenas se ressalva que o elenco do n.º 2 deste artigo era taxativo).

[7] Ou de 9 meses, na previsão da Portaria 130/2009.