

<https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2026.18078>

Data de receção: 08/01/2026

Data de aceitação: 10/02/2026

**A VÃ GLÓRIA DE LEGISLAR
(O ANTEPROJECTO DE LEI DE REFORMA DA LEGISLAÇÃO
LABORAL E A DURAÇÃO DA CONTRATAÇÃO A TERMO)**

**THE VAINGLORY OF LAWMAKING
(THE DRAFT BILL ON LABOR LAW REFORM AND THE
DURATION OF FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS)**

José Miguel Amaral ¹ orcid.org/0000-0002-0708-6754

Resumo: O presente ensaio propõe-se realizar uma problematização em torno de um dos aspetos objeto de alteração por via do Anteprojecto de Lei de reforma da legislação laboral aprovado a 24 de julho de 2025 pelo Governo, em sede de Conselho Ministros. Assim, de entre as várias matérias, elege-se a referente à contratação a termo, especificamente no tocante à duração de tais contratos, porquanto o potencial lesivo das alterações a empreender, sob o ponto de vista social e económico, o justifica.

Procurando não perder de vista a génese humanista do ramo jurídico-laboral, de igual forma visível na matiz de direito fundamental que a própria Constituição da República Portuguesa confere a alguns dos seus regimes, traça-se um paralelismo entre o aumento dos prazos legais máximos de duração dos contratos a termo e a tendência para o aumento da precariedade entre a classe trabalhadora num tempo em que, paradoxalmente, se avaliam ainda

¹ Universidade Católica Portuguesa, Instituto de Gestão e das Organizações de Saúde.
E-mail: jamaral@ucp.pt

os primeiros sinais positivos de opções políticas que pretenderam encabeçar-se no seu combate.

Por conseguinte, a procura de uma ideia de justiça social por via da ação de um Estado cuja Constituição lhe impõe uma matriz Social e assim lhe atribui a tarefa de, através do seu impulso legal, alimentar esse desígnio, contende com a opção agora na ordem do dia. A ameaça que constitui nesse campo, assim como o seu virtual carácter ofensivo enquanto norma violadora de preceitos constitucionais, justifica que se repise o carácter excecional de todo o regime da contratação a termo, salientando-se a incongruência de tal consideração à vista da alteração que se pretende empreender em sede legislativa.

Palavras-chave: Reforma Laboral, Contratação a Termo, Estado Social, Direitos Fundamentais, Justiça Social.

Abstract: This essay aims to problematize one of the aspects subject to alteration by the Draft Law on labor law reform approved on July 24, 2025, by the Government, in the Council of Ministers. Thus, from among the various topics, the one concerning fixed-term contracts is chosen, specifically regarding the duration of such contracts, since the potentially harmful effects of the changes to be undertaken, from a social and economic point of view, justify it.

Seeking not to lose sight of the humanist genesis of the labor law branch, equally visible in the fundamental right aspect that the Constitution of the Portuguese Republic itself confers on some of its regimes, a parallel is drawn between the increase in the maximum legal duration of fixed-term contracts and the tendency towards increased precariousness among the working class at a time when, paradoxically, the first positive signs of political options that sought to lead the fight against it.

Therefore, the pursuit of an idea of social justice through the action of a State whose Constitution imposes a social matrix upon it, thus assigning it the task of, through its legal impetus, nurturing this design, conflicts with the option now on the agenda. The threat it poses in this field, as well as its potentially offensive nature as a norm

violating constitutional precepts, justifies reiterating the exceptional nature of the entire fixed-term contract regime, highlighting the incongruity of such consideration considering the legislative change that is intended to be undertaken.

Keywords: Labor Reform, Fixed-Term Contracts, Welfare State, Fundamental Rights, Social Justice.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

Traduzindo o compromisso vertido no ponto V do *Acordo Tripartido sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028*, designadamente quanto à dinamização da concertação social em matérias que abrangem um vasto espectro da legislação laboral, o Governo aprovou a 24 de Julho de 2025, em sede de reunião de Conselho de Ministros, o Anteprojeto de Lei de reforma da legislação laboral, posteriormente apresentado aos parceiros sociais na *Comissão Permanente de Concertação Social*, entidade integrada no *Conselho Económico Social* e que o artigo 92.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) designa como órgão de consulta e concertação no domínio das políticas económica e social.

Este documento pretende ir ao encontro das linhas que o Governo definiu como eixos fundamentais da sua política de governação, nomeadamente, a meta relativa a um país mais justo e solidário por via do combate às desigualdades de ordem social e territorial e da proteção dos cidadãos mais vulneráveis. De permeio com a criação de condições para o aumento da riqueza, seja esta procedente do aumento do rendimento dos trabalhadores ou fruto da capacidade dos empregadores em gerar lucro.

Assim, a plena realização destes objetivos e, de igual modo, o combate à precariedade laboral em paralelo com a conciliação entre a vida laboral e a vida pessoal passa, no entender do Governo, pela revisão da legislação laboral. A sua convicção é de que esta se encontra ainda ancorada num modelo de prestação de atividade a contrassenso da economia 4.0, hoje estimulada pela transformação digital e tecnológica.

Além de o fazer relativamente a outros diplomas legais conexos, o documento prevê a alteração de um conjunto significativo de artigos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. De entre estes, aquele que merece a nossa reflexão é o referente ao novo artigo 148.º do Código do Trabalho, com a epígrafe “*Duração de contrato de trabalho a termo*”, atento o seu impacto num conjunto de matérias cujos fundamentos legais estão implantados no plano internacional e nacional, mormente constitucional, e mais especificamente no quadro dos direitos fundamentais de “segunda geração” – direitos económicos, sociais e culturais (Parte I, Título III, da CRP).

2. ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

A linha argumentativa do presente ensaio sustenta-se numa metodologia referente, desde logo, à hermenêutica constitucional, procurando agregar os vários fatores de interpretação que influem na concretização do sentido dos preceitos que compõem a Lei Fundamental. Isto, com enfoque na conciliação dos elementos sistemático e teleológico de todas as normas constitucionais, de forma a melhor se pode problematizar a natureza de algumas destas em particular, designadamente as de carácter laboral; não despreciando os restantes parâmetros de interpretação. Nesse sentido, recorre-se ao pensamento de alguns dos autores que se destacam no domínio da dogmática constitucional [v.g. Miranda (2020); Gouveia (2015)].

Por outro lado, o documento presta-se a uma análise jurídico-dogmática do regime da contratação a termo, delimitando-o constitucionalmente por forma a depois o caracterizar sob o ponto de vista da sua disciplina legal. Para evidenciar a excecionalidade que caracteriza o regime visado, amplamente explorado pela doutrina nacional, apoiamo-nos no trabalho de autores como Nunes Vicente (2024) e Rouxinol (2024), não esquecendo a importante contribuição da jurisprudência do Tribunal Constitucional e do Tribunal de Justiça da União Europeia.

Por fim, recorre-se a uma reflexão filosófico-jurídica em torno da temática em análise, procurando valorizar a necessidade de se acolher

uma atitude crítico-dialética à luz de uma ideia de justiça social e dignidade humana. Neste âmbito, procura-se uma visão integrada das concepções de autores como Sen (2007, 2009), Arendt (2001) ou Rawls (1981).

3. PROBLEMATIZAÇÃO

As normas fundamentais de cada Estado e que, em simultâneo, se prestam como referentes da sua atuação enquanto instituição no domínio da estrutura, organização e atividade, estão plasmadas na Constituição. Esta, precedendo o próprio Estado e, no caso português, circunscrita a uma ideia de Constituição de Estado Social de Direito, configura-se “(...) como algo de permanente para lá das circunstâncias e dos detentores em concreto do poder; (...)” (Miranda, 2020, pp. 5-6), característica que se projeta, em matéria do seu conteúdo, na coexistência de elementos orgânicos e elementos doutrinários (programáticos e diretivos). A unidade de sentido advém dos princípios que nela vivem e que, do ponto de vista material, garantem não apenas a sua essência como ainda o seu cunho identitário, resistindo, incólumes, aos desafios lançados por cada nova vaga de mudanças provocadas pela realidade constitucional.

Primus inter pares, como princípio fundante da Constituição da República Portuguesa e um fim *per se*, encontramos, no seu artigo 1.º, o relativo à dignidade da pessoa humana, constituindo este o fundamento e o limite da ação do poder político. Intimamente ligado a este princípio está o preceito do artigo 16.º, n.º 2, o qual dita que “Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem.” (Constituição da República Portuguesa). É, pois, manifestação de uma clara intenção do legislador constituinte em alargar o âmbito interpretativo no campo dos direitos fundamentais, acolhendo um manancial de princípios que serve de fundamento a todas e quaisquer normas do ordenamento jurídico português. Desde logo, as que subjazem no corpo constitucional material formal, mas também aquelas

que através do Direito ordinário prolongam o sentido material da Constituição.

No núcleo destes princípios fundamentantes do próprio *dever-ser* do direito encontramos, como ensina a escola jurisprudencialista coimbrã, a pessoa (já não indivíduo, mas sujeito ético), enquanto conteúdo de um princípio normativo que lhe serve de fundamento axiológico-normativo último de validade. É através da dialética historicamente comprometida entre liberdade e comunidade que se abre o espaço para a objetivação deste princípio, possibilitando a harmonia entre o polo do *summ* e o polo do *commune*. Vale dizer, conjugando a dimensão da autonomia singular com a respeitante à realização coletiva, de molde que tal se repercute na vigência dos princípios de corresponsabilidade e solidariedade no atinente às condições gerais da existência (Pinto Bronze, 2019).

Relembra-nos Almeida Ribeiro (2025) que a natureza da Constituição da República Portuguesa, enquanto *norma normata*, não se esgota no seu alcance formal, designadamente enquanto parâmetro de validade das restantes leis; verte-se, ainda, no domínio do objeto que elege, *maxime*, os aspetos fundamentais da vida em sociedade. Nessa medida, e não perdendo de vista o horizonte material das suas normas, reserva ao legislador ordinário, ainda que dentro de limites formais definidos – por via da reserva relativa de competência legislativa da Assembleia da República, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 165.º – a concreta delimitação das soluções legais para determinadas matérias. Estas, pelo seu espectro de flexibilidade por via do diálogo que tecem com o plano social, político e económico, escapam à perspetiva estática própria do corpo constitucional formal.

Entre as normas do bloco constitucional laboral em matéria de direitos, encontram-se normas com carácter preceptivo e outras de índole programática (Dray, 2025). Aquelas, aplicáveis independentemente de qualquer condição institucional ou de facto; estas, aplicáveis apenas por intermédio de uma concretização diferida na pessoa do legislador que pondere os fins e as transformações jurídicas e sociais que preconizam (Miranda, 2020).

Como tal, haverá sempre que considerar a possibilidade de se flexibilizarem as normas legais, designadamente em sede laboral, sem que para tal se ponham em causa os princípios constitucionais que lhes

conferem fundamento. Flexibilização essa, em consonância com as mudanças sociais e económicas próprias de cada circunstância, porém salvaguardando a proteção jurídica especificamente concedida no domínio dos direitos dos trabalhadores consagrada pela Constituição através da redefinição do paradigma da abstração no capítulo dos direitos, liberdades e garantias (*vide* artigos 53.º e 59.º da CRP, na sua alusão à pessoa dos trabalhadores).

É precisamente esta característica que Milena Rouxinol (2024) não hesita em associar a uma filosofia social da CRP, alicerçada na compreensão do Estado português como um Estado Social e que, à vista disso, o impele a construir normas laborais em torno da ideia de um Direito do Trabalho que não se apresenta como neutro. Ideia que é a seu tempo temperada pela noção de que alguns destes direitos, mormente o direito à segurança no emprego (artigo 53.º da CRP), não possuem uma natureza absoluta. De onde advém a necessidade de, em nome da unidade do sistema constitucional, deverem ser lidos em conjugação com outras disposições, designadamente a que se refere à liberdade de empresa (artigo 61.º da CRP) e que, enquanto direito fundamental, goza de natureza análoga à dos *direitos, liberdades e garantias*.

De facto, e relativamente ao que a Constituição da República Portuguesa consagra no que toca ao corpo dos direitos fundamentais, impõe-se desde logo fazer uma distinção. De um lado, a classe dos direitos fundamentais que se referem a *direitos, liberdades e garantias*, de cunho preceptivo e que são, à vista disso, mais restritos que os direitos fundamentais em geral. Do outro, a faixa de direitos fundamentais atinentes a *direitos económicos, sociais e culturais*, de natureza programática e cujo grau de vinculação é inferior ao que vigora para os primeiros. É justamente com base nessa diferenciação que o regime que regula os *direitos, liberdades e garantias* limita à partida uma intervenção reguladora e restritiva infraconstitucional nessa sede, nomeadamente, e entre outros, no capítulo da abstração e da autorização constitucional expressa exigida (Gouveia, 2015). Destarte, reside nas normas programáticas a possibilidade de se perscrutar a capacidade de adaptação do sistema por via legislativa, reunidas que estejam as condições para que tal possa ter lugar.

O artigo 53.º da CRP (sob a epígrafe “*Segurança no emprego*”) glosa acerca da garantia que é concedida aos trabalhadores no que concerne à segurança no emprego, proibindo “(...) os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.” (Constituição da República Portuguesa), configurando uma norma de natureza preceptiva que se impõe a despeito da existência de quaisquer condições de facto. Esta integra-se no âmbito da tutela constitucional de um grupo social (os trabalhadores) cujos membros, enquanto contraentes, se expõem a uma assimetria de forças ocasionada por relações de trabalho subordinado e que, por esse motivo, necessitam de uma ação mediadora do legislador ordinário em observância a essa norma constitucional. Apesar da letra da lei, não se trata de uma norma cujo objeto se esgota nesta proibição, vendo aqui a jurisprudência e a doutrina, igualmente, uma expressão do combate às “(...) *situações injustificadas de precariedade laboral*.” (Nunes Vicente, 2024, p. 545). Assim, o que se consagra a nível constitucional é um modelo típico correspondente a uma relação de trabalho subordinado no quadro de um contrato de trabalho sem termo (ou por tempo indeterminado)², conforme evidencia a jurisprudência do Tribunal Constitucional (v.g. o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008 de 23-12-2008).

Refira-se que este Tribunal, quando chamado a pronunciar-se, tem destacado por diversas vezes o seu entendimento quanto ao direito à segurança no emprego. Disso é exemplo o Acórdão n.º 248/2016 de 4 de Maio de 2016, em que o coletivo de juízes considerou que o âmbito de proteção deste direito “(...) abrange ainda as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho, exigindo a existência de um motivo justificativo para a contratação a termo, e implicando, numa vertente positiva, a vinculação do legislador a proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais que combatam a precariedade do trabalho.”. Pelo Acórdão n.º 550/2009 de 27 de outubro de 2009, o mesmo Tribunal considerou que este direito “(...) obsta a que a entidade patronal possa

² Esta modalidade, dita *standard*, encontra-se geneticamente ligada aos empregos ditos permanentes, os quais, pela alteração das circunstâncias do ponto de vista do tecido económico, estão hoje sob ameaça.

manter indefinidamente o trabalhador numa situação de precariedade, mediante o recurso sucessivo a contratos a termo para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades de serviço.”.

Comungando deste entendimento, também o Tribunal de Justiça da União Europeia tem assinalado que “(...) os contratos de trabalho sem termo constituem a forma comum das relações de trabalho, mesmo que os contratos a termo constituam uma característica do emprego em certos setores ou para determinadas ocupações e atividades.” (Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 19 de março de 2020, proc. C-103/18 e 429/18); em consonância com o previsto pela premissa basilar do artigo 5.º do Acordo-Quadro anexo à Diretiva n.º 1999/70/CE. Em função desse propósito, o mesmo Acórdão reitera a necessidade de se “(...) enquadrar o recurso sucessivo aos contratos ou relações laborais a termo, considerado fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores, (...)”, sustentando a correlação entre a contratação a termo e a precariedade da mesma sorte evidenciada pelo Tribunal Constitucional.

4. EXCEPCIONALIDADE DA CONTRATAÇÃO A TERMO - LEITURA

De facto, a diversidade dos vínculos jurídico-laborais é hoje um dos principais traços do Direito do Trabalho, visto há muito o modelo referente ao *taylorismo* ter deixado de vigorar entre nós, dando lugar a novos modos de produção em nome da capacidade de ação num mercado cada vez mais global e competitivo. A esse propósito, cabe referir que as novas exigências impostas às competências dos trabalhadores determinam a superação do conceito de “trabalho sob ordens” característico dessa era em favor de um paradigma em que o trabalhador é desafiado a mobilizar o seu potencial cognitivo em permanência (Stankiewicz, 1998). Esta mutação ao nível da perceção do trabalhador apoia-se de igual forma numa conceção de organização do trabalho, trazida por autores como Herzberg e Davis, que veio destacar que, na

verdade, não existe uma única forma de estruturar o trabalho, mas uma plêiade de meios em função de um conjunto de escolhas (Alaluf, 1986).

A permeabilidade da relação de trabalho em relação à realidade económica e às suas flutuações conduziu à proliferação de novos esquemas relativos às relações laborais, suprimindo diferentes necessidades nos múltiplos contextos em que estas ocorrem, e que se caracterizam pela negação de alguns dos elementos fundamentais da relação que serve de paradigma ao emprego, em nome da flexibilização das economias que adotam o modelo social. Nesse quadro, a contratação a termo tem vindo a afirmar-se como paradigma das relações laborais, sendo, inclusivamente, Portugal, um dos países da União Europeia onde esta encontra maior expressão. De acordo com a informação disponibilizada pela PORDATA (FFMS, 2025), a partir da base de dados do EUROSTAT, Portugal ocupa atualmente a segunda posição no conjunto dos vinte e sete países da União Europeia em matéria de contratação a termo, só atrás dos Países Baixos.

No quadro nacional, os últimos dados apresentados pelo Gabinete de Estratégia e de Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2024) dão conta de um aumento em 11,4% do número de trabalhadores por conta de outrem (abrangendo os trabalhadores do sector privado e do sector empresarial do Estado) face a 2021. Nessa esfera em específico, e olhando à tipologia dos contratos de trabalho celebrados, 69,2% destes trabalhadores (3 296 134) possuíam em 2023 um vínculo laboral por meio de contratos sem termo, ao passo que a percentagem de assalariados a termo (certo e incerto) era de 30,4%.

Olhando à trajetória percentual entre os anos de 2021 e 2023, os contratos a termo certo sofreram uma variação positiva cifrada em cerca de 6,5%, ao passo que os contratos a termo incerto registaram um aumento de mais de 21%. Considerando o mesmo hiato temporal (2021-2023), os contratos sem termo sofreram um aumento de cerca de 13,7%. Isto, depois de uma descida que se iniciou em 2019, partindo de um valor de 20,9% para um mínimo de 16,6%, em 2022, especificamente quanto aos contratos a termo certo.

Se, por um lado, a leitura destes dados nos revela que a relação laboral dita *standard* foi objeto de um significativo incremento percentual entre os anos de 2021 e 2023, sob outra perspetiva não é

despiciendo destacar que tal aconteceu a par de um aumento do número de contratos de trabalho a termo. À vista disso, cumpre concluir que, face àquela que foi a trajetória em termos do crescimento do número de trabalhadores por conta de outrem e, em particular, relativamente aos detentores de um vínculo laboral ao abrigo de um contrato sem termo, se deu um importante passo no que concerne ao cumprimento do desiderato constitucional relativo à segurança no emprego (artigo 53.º da CRP), ainda que os números atinentes à contratação a termo continuem a ser expressivos no cômputo geral.

A contratação a termo constitui, *per se*, uma modalidade atípica de contrato de trabalho, porquanto não-permanente, sujeita atualmente a uma duração máxima de dois anos (número 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho) e a um máximo de três renovações, reunidos que estejam os pressupostos materiais e formais estatuídos pelos artigos 140.º e 141.º do mesmo diploma legal. Pelo que se deveria considerar, por maioria de razão, que esta se reveste de uma natureza excecional, por oposição àquela que é a regra que radica no princípio constitucional da proteção do trabalhador, supracitado. Como vimos, tal não acontece, conforme o número atual de contratados a termo o atesta, evidenciando as dificuldades em manter uma tendência de descida que se iniciou em 2019, fruto da alteração dos prazos legais máximos de duração dos contratos a termo certo e incerto (três e seis anos, respetivamente) com a entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 04/09.

A *ratio* desta excecionalidade, essencialmente assente na necessidade de o empregador acorrer a necessidades temporárias da sua empresa sem que para tal tenha de incorrer num risco excessivo advindo da contratação de um trabalhador para esse efeito (ou ainda como estratégia geral de fomento do emprego), rapidamente se desvirtua quando a contratação a termo é tida não como um meio de reduzir o risco, mas fomentar, em primeiro lugar, a criação e retenção do lucro das próprias empresas (na qualidade de entidades empregadoras). Isto é, quando decide, apenas por sua conveniência, declinar ao trabalhador a legítima possibilidade de aceder a um contrato de trabalho sem termo invocando um dos fundamentos materiais da contratação a termo, o empregador está de igual sorte a dar vida à precariedade laboral. E, por

consequente, a cavar um fosso com repercussões individuais e sociais que o arreda da responsabilidade que lhe incumbe enquanto agente social. Situação essa que tenderá a ser agravada quando complementada pelo aumento dos prazos legais máximos de duração dos contratos a termo.

Ancorados na visão de justiça social perfilada por John Rawls (1981, pp. 67-71), entendemos que esta atuação colide não só com o princípio constitucional já apontado, mas igualmente com o *princípio da diferença* enunciado pelo filósofo, o qual participa da formulação da sua teoria em paralelo com o *princípio da igualdade de oportunidades*. Assim dizendo, designadamente quanto ao facto de as desigualdades sociais e económicas apenas serem legítimas na condição de, por meio do compromisso institucional firmado num contrato social inerente à própria criação da ideia de Estado, se traduzirem em benefícios à escala coletiva; sobretudo, em favor das classes sociais mais desfavorecidas.

Porém, complementamos o aporte deste autor com aquele que Amartya Sen (2009), partindo do trabalho daquele, soube trazer no plano na compreensão do sentido de justiça social num plano mais concreto. Ultrapassando a ideia de uma sociedade organizada em torno de um certo ideal, decorrente da aplicação de princípios de justiça que temperam o modo como são distribuídos os direitos e deveres sociais que por sua vez se vertem em bens primários (liberdades, oportunidades, riqueza ou rendimento), o economista põe a tónica no desenvolvimento das capacidades pessoais. Para Sen, este advém, concomitantemente, da existência de direitos políticos e direitos sociais, de igual sorte que da promoção de liberdades (entre outras, de expressão e de iniciativa) suscetíveis de materializar a ideia de justiça.

Enfatiza, por conseguinte, o benefício de um contributo ético-pessoal que viabiliza a compreensão do conceito de justiça, avaliado pelo grau de soberania concedido a cada indivíduo quanto ao modo como empreende as suas escolhas ao longo da vida em função dos objetivos que vai traçando. Assim, a verdadeira justiça decorre, pois, da aptidão demonstrada por uma sociedade no que tange à promoção das liberdades reais que tal pressupõe, fundindo-se assim aquela noção com o próprio conceito de desenvolvimento, que a transfigura (Sen, 2009).

Admita-se que, hoje, o Direito do Trabalho, face aos desafios de uma era global, não mais poderá ser um Direito ancorado em absoluto no propósito que está na sua génese, ou seja, a defesa intransigente dos interesses dos trabalhadores face aos dos empregadores. Não quer isto dizer, todavia, que face à necessidade de se perspetivar de forma alargada o objeto deste ramo do Direito, devamos retroceder a tal ponto que a relação entre trabalhadores e empregadores volte aos níveis de assimetria que, em 1891, foram objeto de reparo pelo Papa Leão XIII na encíclica *Rerum Novarum*. Dever-se-ia, ao invés, procurar conjugar a posição daqueles que partilham de uma visão correspondente à liberdade de empresa com aquela que destaca os direitos sociais adquiridos dos trabalhadores, a partir da ideia relativa a uma economia solidária onde a criação de riqueza possa ser alcançada pela articulação de uma dimensão de reciprocidade, baseada numa visão de igualdade, com uma esfera associada à redistribuição (Laville, 1999). Não perdendo de vista a lição de Amartya Sen (2007), referente ao facto de, em estreita ligação com um ideal justiça/desenvolvimento, estar a necessidade de se entrever mais do que apenas a componente puramente económica, amputada da real significação que esta tem para cada um dos indivíduos que compõem a sociedade – “(...) as pessoas têm de ser vistas como ativamente envolvidas (...) na conformação de seu próprio destino, e não apenas como beneficiárias passivas dos frutos de engenhosos programas de desenvolvimento.” (Sen, 2007, p. 71).

Se, com a atual formulação da lei no que toca à duração e à renovação do contrato de trabalho, ainda assim a contratação a termo continua a ter uma forte expressão no mercado de trabalho português, julgamos imprudente, senão gravoso, no que ao concerne o cumprimento daquela que vimos ser uma norma constitucional de natureza preceptiva (artigo 53.º da CRP), alargar, por via da nova redação do artigo 148.º do Código do Trabalho, o prazo legal máximo de duração destes contratos (para três anos, no caso dos contratos a termo certo; para cinco anos, no que respeita aos contratos a termo incerto).

O trabalhador verá o seu período de precariedade sofrer um incremento, porquanto o vínculo laboral tardará a converter-se num contrato sem termo. Aumentará, por conseguinte, o período de incerteza

que a sua vida profissional comporta e que, atenta a condição de *intuitu personae* do contrato de trabalho, irá repercutir-se de igual sorte sobre o plano pessoal e familiar em toda a sua escala. Ainda que para certos sectores sociais tal se justifique pela necessidade de se protegerem interesses empresariais legítimos, ressalve-se que o impacto desta medida nestes trabalhadores e nos respetivos familiares medir-se-á no *quantum* diário de objetivos e ensejos legítimos acumulados que ficarão inevitável, quando não irremediavelmente, adiados.

Corresponderá esta situação à expressão do princípio fundante da Constituição da República Portuguesa, a saber, a dignidade da pessoa humana, tido este como fundamento e limite da ação do poder político, ou, ademais, à advertência do Papa Leão XIV alusiva à necessidade de que a centralidade relativa à pessoa e à família não ceda o seu lugar ao capital, às leis de mercado ou ainda ao lucro?

5. CONCLUSÃO

Em “*Non*”, ou *A Vã Glória de Mandar*, produção cinematográfica de 1990, o cineasta Manoel de Oliveira trouxe de volta o *Velho do Restelo* camoniano, descaracterizando-o sob o ponto de vista do conservadorismo que a leitura da epopeia lhe confere, para o poder apresentar como um observador armado de uma premonição acerca da inconsequência da expansão marítima levada a cabo pelos portugueses e do império que daí dimanou.

Não nos arrogamos a ousadia de proferir sentenças, mas permitimo-nos socorrer desta alusão para salientar a incongruência e os riscos de certas opções legislativas, designadamente em matéria de contratação a termo e especificamente quanto à duração desses contratos de trabalho, as quais preconizam a tão desejada flexibilização do mercado laboral e, com este, de toda a economia nacional. Isto, embora assumindo que as normas de Direito do Trabalho, apesar da sua génese de cariz imperativo e rígido, contemplam uma dupla natureza – de ordem estática e dinâmica. O que se manifesta na forma como as normas periféricas põem em execução o núcleo sólido de princípios e normas de onde emanam (Russomano, 2005).

Num período em que, conforme os dados estatísticos supra expostos, se começa a assistir, ainda que não de forma cabal, ao abrandamento dos números referentes à contratação a termo, pergunta-se pela razão de ser de um possível enviesamento desta tendência pela ameaça que representa a reforma agora em discussão. Esta constitui um iminente cambiante do ponto de vista legislativo, sem que para tal se demonstre a efetividade da mais-valia de que se arroga face ao atual quadro legal. Pelo que seria oportuno, nesta matéria em específico, evitar operar modificações no âmbito da duração dos contratos a termo atualmente em vigor. Ademais de um importante estímulo no tocante à segurança no emprego, constituiria a ocasião de sustentar do ponto de vista substantivo um certo *mainstream* empresarial referente à correlação entre o incremento do valor de mercado das empresas e o investimento/consideração no/pelo seu capital humano.

A inflexão que se prepara em matéria de contratação a termo pouco ou nada comunga da exposição de motivos do Anteprojeto de Lei que lhe dá corpo. Preconiza-se o combate à precariedade, mas compele-se o tecido laboral a mais precariedade, levando a que nos interroguemos quanto ao sentido de justiça que se pretende para o país. Para além disso, consubstancia uma opção legislativa que parece prescindir do tempo necessário para que outras vias, fruto de anteriores linhas de orientação político-legislativa, possam atingir a plena concretização.

A acontecer, as implicações que se adivinham ao nível do impacto socioeconómico da precariedade por via da extensão da duração da contratação a termo servirão seguramente de mote a estudos comparativos entre o *antes* e o *depois* da implementação desta Lei de reforma laboral. Paralelamente, uma litigância estratégica no campo da defesa dos direitos consagrados pela Constituição no domínio laboral poderá influenciar futuras soluções políticas e jurídicas, acabando eventualmente por forçar um recuo quanto às opções legais em vias de implementação.

O futuro que está em cima da mesa discute-se hoje; porém, não esqueçamos que amanhã poderá ser tarde para recuar na decisão que hoje ameaça condicioná-lo sob o ponto de vista da criação de um país mais justo. De uma sociedade capaz de alavancar a mobilidade social e

fomentar uma distribuição da riqueza que permita a todos os indivíduos cumprir os desígnios pessoais que assistem à sua condição de seres humanos, oferecendo assim o espaço necessário a uma forma particular de estar no mundo, de raiz romana, corporizada numa só locução – *inter hominus esse* – a qual cobre o significado de *viver entre os homens e estar entre os homens* (Arendt, 2001). É desde logo ao nível político que se deverá priorizar uma ação que, em nome da liberdade da sociedade e respeitando os limites que se lhe impõem, impeça os homens de se transformarem em “(...) prisioneiros da subjetividade da sua própria existência singular que continua a ser singular ainda que a experiência seja multiplicada inúmeras vezes.” (Arendt, 2001, p.73).

Sobre uma decisão verdadeiramente política pesa o desafio do juízo relativo à sua compatibilidade com o respeito pela dignidade humana que, dentro de toda e qualquer sociedade, e sem exceção, sempre se elevará ao seu desígnio/estatuto comunitário pela ação de cada um dos cidadãos que a compõe.

BIBLIOGRAFIA

- Alaluf, M. (1986). *Le Temps du Labeur – Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*. Bruxelas: Editions de l’Université de Bruxelles.
- Almeida Ribeiro, G. (2025). *O Constitucionalismo na Pós-Modernidade – Ensaios de Teoria Constitucional*. Lisboa: Universidade Católica Editora.
- Arendt, H. (2001). *A Condição Humana*. Lisboa: Relógio D’Água Editores.
- Dray, G. (2025). *Lições de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- FFMS (2025). Emprego temporário por sexo, grupo etário e nacionalidade (%). *PORDATA – Estatísticas de emprego*. Disponível em: https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/emprego/populacao-empregada/emprego-temporario-por-sexo-grupo-etario-e-nacionalidade?_gl=1*_nstfrm*_up*MQ..*_ga*MjYzNDg0MDg0LjE3NjQzNDUzMTk.*_ga_HL9EXBCVBZ*czE3NjQzNDUzMTkkbzEkZzAkdDE3NjQzNDUzMTkkaJYwJGwwJGgw. Acesso a 28/11/2025.

- Gabinete de Estratégia e Planeamento/Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2024). *Quadros de Pessoal 2023 – Síntese*. Disponível em:
<https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2023sint.pdf/80b15e56-ac63-4acb-9688-2ab43d2f7b7b>. Acesso a 14/11/2025.
- Gouveia, J. B. (2015). Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976. *Revista Direito UFMS* - Edição Especial - pp. 35-85. Disponível em: <https://run.unl.pt/handle/10362/19487>. Acesso a 22/11/2025.
- Laville, J. L. (1999). *Une troisième voie pour le travail*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Miranda, J. (2020). *Teoria da Constituição*. Coimbra: Almedina.
- Nunes Vicente, J. (2024). “Modalidades de contrato de trabalho”. In Leal Amado, J. (org.) (2024). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Coimbra: Almedina.
- Pinto Bronze, F. (2019). *Lições de Introdução ao Direito*. Coimbra: Gestlegal.
- Rawls, J. (1981). *Uma teoria da justiça*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Rouxinol, M. (2024). “As fontes de regulação em Direito do Trabalho” In Leal Amado, J. (org.) (2024). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Coimbra: Almedina.
- Russomano, M. V. (2005). “Flexibilização” In Lobo Xavier, Vasconcelos (org.) (2005). *O Direito do Trabalho nos grandes espaços – entre a codificação e a flexibilidade*. Lisboa: Universidade Católica Editora.
- Sen, A. (2007). *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Sen, A. (2009). *The idea of justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Stankiewicz, F. (org.) (1998). *Travail, Compétences et Adaptabilité*. Paris: Editions L’Harmattan.

REFERÊNCIAS LEGAIS

- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008 de 23-12-2008, proc. 977/2008. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20080632.html>. Acesso a 10/12/2025.
- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 550/2009 de 27 de Outubro de 2009, proc. 131/098. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20090550.html>. Acesso a 5/02/2026.
- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 248/2016 de 4 de Maio de 2016, proc. 731/2015. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20160248.html>. Acesso a 5/02/2026.
- Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 19 de Março de 2020, proc. C-103/18 e 429/18. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0103>. Acesso a 5/02/2026.
- Governo de Portugal. (2025). *Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral*. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNDElsgAAScL4wgUAAAA%3D>. Acesso a 14/11/2025.
- Lei n.º 7/2009 (2009). (*Código do Trabalho*). Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, páginas 926 - 1029. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>. Acesso a 4/02/2026.
- Lei Constitucional n.º 1/2005. (2005). (*Constituição da República Portuguesa*). Diário da República n.º 155/2005, Série I-A de 2005-08-12, páginas 4642 - 4686. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei-constitucional/1-2005-243729>. Acesso a 4/02/2026.
- União Europeia. (1999). *Directiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de Junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31999L0070>.

lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070.
Acesso a 6/02/2026.

Creative Commons Attribution License | This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted, which does not comply with these terms.