



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

# **Contratação a Termo Resolutivo de Trabalhador à Procura do Primeiro Emprego**

**Quem procura nem sempre encontra**

Fernanda Maria Nunes dos Santos

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2018

**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**Mestrado em Direito do Trabalho**

**Contratação a Termo Resolutivo de  
Trabalhador à Procura do Primeiro  
Emprego**

**Quem procura nem sempre encontra**

Fernanda Maria Nunes dos Santos

Sob a orientação da Professora Doutora Catarina de Oliveira  
Carvalho

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2018

“I have climbed the highest mountains  
I have run through the fields

...

...

I have run, I have crawled  
I have scaled these city walls  
These city walls

...

But I still haven't found what I'm looking for  
But I still haven't found what I'm looking for  
But I still haven't found what I'm looking for”

U2 - I still haven't found what I'm looking for

“Não posso aceitar e não aceitarei nunca que a Europa seja e continue a ser o continente do desemprego juvenil. Não posso aceitar e não aceitarei nunca que a geração Y seja a primeira geração em 70 anos que é mais pobre do que a dos seus pais.”

Jean-Claude Juncker, Presidente da Comissão Europeia, durante o seu discurso sobre o estado da União proferido em 2016.

## **Agradecimentos**

Na elaboração da presente dissertação contei com o apoio, direto ou indireto, de várias pessoas e entidades às quais estou muito grata e que aqui quero deixar expresso os meus agradecimentos:

À Professora Doutora Joana Nunes Vicente, por me ter sensibilizado e inspirado para o tema tratado no presente trabalho e pelo seu altruísmo ao ter-me disponibilizado amavelmente elementos e esclarecimentos sobre a temática.

À Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho, Orientadora desta dissertação, pelo seu elevado nível de exigência e rigor, pela sua total disponibilidade, pela generosidade na partilha dos seus conhecimentos, pela promoção de questões, pelas inúmeras e meticolosas correções que procedeu e pelas sugestões que me ofereceu e que contribuíram para a elaboração de um estudo mais rico e completo do presente trabalho. As suas palavras de estímulo foram fundamentais para me dar a energia necessária para prosseguir e acreditar que era possível terminar esta árdua missão. Por todas estas razões, sinto-me privilegiada por ser sua orientanda e aqui lhe exprimo a minha profunda admiração e gratidão por tudo o que me ensinou.

Aos meus pais, por quem sinto um enorme orgulho pelo seu exemplo de vida e trabalho, pelos valores que me inculcaram e pelo seu apoio nas minhas escolhas, às minhas irmãs por serem o meu porto de abrigo, à Bia e à Inês pela ternura e alegria que trazem à minha vida, e às minhas primas Maria José por me ter proposto este desafio e Yanuay pelo seu pequeno mas precioso contributo.

Ao Luís, por todo o seu apoio constante e carinhoso incentivo, pelo seu amor nos momentos menos fáceis e pela sua compreensão nas minhas ausências.

À Lúcia, pela sua valiosa colaboração tanto na parte letiva, como na parte da dissertação.

À Cláudia, que, para além do seu precioso contributo, com a sua amizade me deu apoio moral durante todo este percurso, as suas palavras de incentivo fizeram-me acreditar que era capaz, especialmente nos momentos em que a dúvida insistia em me perseguir.

À Beatriz, pelo tempo e empenho que me dedicou, pelo debate de ideias, sugestões e correções, as quais constituíram um importante contributo para o presente trabalho.

À Biblioteca do Paraíso, em especial à Sra. Liliana Santos pela ajuda incansável que me prestou na procura das obras, sempre com um sorriso.

Ao Sr. Dr. Nuno Biscaya da CIP – Confederação Empresarial de Portugal, pela sua gentileza na troca de impressões e envio de elementos que constituíram um precioso contributo.

Ao Instituto Nacional de Estatística, por me ter disponibilizado com brevidade os elementos pedidos.

A todos os que contribuíram para a realização desta dissertação, estimulando-me intelectual e emocionalmente, o mais meu profundo e sincero agradecimento.

## **Resumo**

O presente trabalho tem como finalidade analisar o regime jurídico do “trabalhador à procura de primeiro emprego” enquanto motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo.

Para o efeito, inicialmente é analisado o recurso ao contrato a termo em Portugal, mostrando a tendência dos recentes indicadores estatísticos da população à procura de primeiro emprego e do desemprego juvenil. Além disso, é apresentada uma resenha histórica sobre a evolução legislativa do motivo justificativo da contratação a termo de “trabalhador à procura de primeiro emprego”.

De seguida, é analisado o princípio constitucional da segurança no emprego e debatida a sua compatibilidade com o contrato a termo.

Finalmente, identificam-se os problemas levantados pelo regime jurídico do motivo justificativo “trabalhador à procura de primeiro emprego” e as soluções apresentadas pela jurisprudência e pela doutrina, é analisada a legislação específica de incentivos à contratação e respetivos efeitos na criação de emprego e apura-se se o atual regime jurídico da contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego se apresenta ou não em conformidade com os imperativos constitucionais e europeus.

**Palavras-chave:** contrato de trabalho a termo; trabalhador à procura do primeiro emprego; precaridade; fomento ao emprego; necessidades permanentes; contratação sucessiva abusiva

## **Abstract**

The present work aims to analyse the legal regime of “the employee looking for a first job” as a justification for the use of fixed-term contracts.

So, initially it is analyzed the use of fixed-term contracts in Portugal demonstrating the trend of latest statistical data on those looking for a first job and on youth unemployment. Additionally, résumé on the historical evolution of the fixed-term contract’s legal regime, regarding the mentioned motive, was presented.

Afterwards, the constitutional principle of job security and its compatibility with the fixed-term contract are explored.

Finally, the problems raised by the legal regime applicable to the employee looking for the first job were identified, along with the solutions presented by case-law

and legal literature. The specific legislation to foster employment was studied, as well as its effects on employment. As a final point, the question about constitutional and European conformity raised.

**Keywords:** fixed-term contracts; employee looking for a first job; precarious work; fostering employment; permanent needs; successive contracts abuse

## ÍNDICE

Indicações de leitura

Lista de abreviaturas

Introdução .....1

### Capítulo I

1. O contrato a termo na realidade portuguesa ..... 3
2. Trabalhador à procura de primeiro emprego – Contrato a termo – Evolução legislativa..... 6

Capítulo II A proteção da segurança no emprego e a natureza excecional do contrato a termo.....12

### Capítulo III

1. Problemas suscitados pelo regime jurídico do contrato a termo motivado pela contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego .....15
  - 1.1 A natureza convénio-dispositiva das normas reguladoras do contrato a termo .....15
  - 1.2 Conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego .....15
  - 1.3 Contratação sucessiva .....19
  - 1.4 Validade formal do termo..... 21
  - 1.5 Renovação do contrato a termo motivado por trabalhador à procura de primeiro emprego..... 22
2. A contratação a termo e a legislação especial de política de emprego em Portugal – Apoios à contratação e a sua eficácia .....23
3. A (des) conformidade da norma prevista na al. b) do n.º 4 do art. 140º do CT com a CRP.....25
  - 3.1 Ao nível doutrinário .....26
  - 3.2 Ao nível jurisprudencial .....28
4. A sucessão de contratos e a (in) compatibilidade da norma prevista na al. b) do n.º 4 do art. 140º do CT com o direito da UE.....32
  - 4.1 A Diretiva 1999/70/CE .....32

|   |    |
|---|----|
| 4.2 Das questões em torno da noção de “trabalhador à procura de primeiro emprego” ..... | 32 |
| 4.3 Das razões objetivas – A jurisprudência do TJ .....                                 | 33 |
| 4.4 A exceção da proibição dos contratos sucessivos .....                               | 35 |
| <br>  |    |
| Conclusões.....   | 37 |
| Bibliografia.....   | 39 |
| Jurisprudência .....  | 44 |
| Anexo.....  | 46 |

## INDICAÇÕES DE LEITURA

As referências bibliográficas são citadas através do modo autor-data, identificando-se o sobrenome e nome do autor, a data da publicação da obra entre parêntesis, seguida de dois pontos e página (s).

No caso de existirem várias obras do mesmo autor, publicadas no mesmo ano, são diferenciadas pelo acréscimo de letras minúsculas após a data.

Utilizaremos ao longo do trabalho, por economia de meios, apenas contrato a termo para nos referirmos ao contrato de trabalho a termo resolutivo.

Sempre que surge Diretiva, sem qualquer outra menção, referimo-nos à Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28.6 que tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado entre CES, UNICE e CEEP.

Relativamente à obra de Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais* é também citada a 5ª edição de 2014, uma vez que a autora, na página 264 da 6ª edição de 2016, abrevia os regimes laborais especiais mencionado que estes serão objeto de tratamento autonomizado na Parte IV do *Tratado*, pelo que não aborda este problema na 6ª edição.

No caso de existirem citações consecutivas, referentes à mesma obra e ao mesmo autor, usamos *idem*, seguido da página, após a primeira nota de rodapé.

Relativamente às publicações consultadas na internet, indica-se o nome do autor, título da publicação, data que é disponibilizada, o sítio da internet e a data da consulta.

As decisões jurisprudenciais nacionais são indicadas com a identificação do tribunal a que pertencem, data e número processo. Os restantes elementos encontram-se identificados no índice de referências jurisprudenciais.

Na falta de indicação em contrário, a jurisprudência nacional referenciada encontra-se disponível para consulta em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) e a jurisprudência do Tribunal de Justiça em [www.curia.eu](http://www.curia.eu)

Na bibliografia final incluem-se os elementos atrás referidos. O critério de ordenação é o alfabético por apelido do autor. Existindo vários artigos ou obras do mesmo autor, são aqueles indicados por ordem cronológica, do menos para o mais recente.

Quando se trata de uma obra de vários autores usamos a abreviatura AAVV.

## **Lista de abreviaturas**

Ac. – Acórdão

Al. – Alínea

Als. – Alíneas

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CES – Confederação Europeia dos Sindicatos

CEEP – Centro Europeu das Empresas Públicas

Cfr. – Conforme

Cit. – Citado

Cons. – Conselheiro

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT/2003 – Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003 de 27.8, com as alterações introduzidas pelas Lei n.º 9/2006, Lei n.º 59/2007 e Lei n.º 12-A/2008

CT – Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12.2, com as alterações introduzidas pelas Lei n.º 105/2009, Lei n.º 53/2011, Lei n.º 23/2012, Lei n.º 47/2012, Lei n.º 69/2013, Lei n.º 27/2014, Lei n.º 55/2014, Lei n.º 28/2015, Lei n.º 120/2015, Lei n.º 8/2016, Lei n.º 28/2016, Lei n.º 73/2017, Lei n.º 14/2018

DL – Decreto-lei

EM – Estados Membros

ETUI – European Trade Union Institute

ex. – Exemplo

INE – Instituto Nacional de Estatística

LCCT – DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro – Regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo

LCP – DL n.º 781/76, de 28 de outubro – Lei dos contratos a prazo

LVRL – Livro Verde sobre as Relações Laborais

n.º – Número

p. – página

pp. – páginas

Proc. – Processo

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

RL – Tribunal da Relação de Lisboa

RP – Tribunal da Relação do Porto

ss. – seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TJ – Tribunal de Justiça (da União Europeia)

UE – União Europeia

UNICE – União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa

*Vd – vide*

Vol. – Volume

PDT – Prontuário de Direito do Trabalho



## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto principal o regime jurídico do contrato de trabalho a termo resolutivo, no sector privado, cingindo-se a nossa abordagem à questão específica da contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, prevista na al. b) do n.º 4 do art. 140º CT.

A globalização da economia e as recentes crises económicas são dois dos principais fatores que influenciaram e continuam a influenciar a legislação laboral<sup>1</sup>, propiciando um ambiente favorável ao crescente aumento de vínculos laborais precários, é o caso do contrato a termo, como veremos adiante.

Com efeito, é um facto inilidível que, desde há já alguns anos, a percentagem de contratos de trabalho a termo tem vindo a aumentar de forma considerável, ao invés da de contratos de trabalho por tempo indeterminado que tem recuado de forma acentuada, como veremos no primeiro capítulo. Esta trajetória de sentido inverso dos dois tipos de contrato de trabalho acompanha a crescente dualidade do mercado laboral, marcada pelo facto de serem os mais jovens os trabalhadores mais precários<sup>2</sup>.

Ao mesmo tempo, os sucessivos governos têm produzido inúmera legislação sobre políticas de fomento ao emprego, como resposta às flutuações do mercado de trabalho e à elevada percentagem de desemprego; porém, a sua eficácia afigura-se duvidosa como veremos em sede própria.

A expansão destas realidades pode contribuir para a fragilidade do princípio constitucional da segurança no emprego. Impõe-se, por isso, no âmbito do objeto deste estudo – a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego – analisar 2 questões: O seu regime configura uma restrição proporcional ao princípio constitucional da estabilidade no emprego? E será tal restrição adequada ao fim que visa prosseguir?

Não se coloca em causa a importância de políticas de fomento ao emprego<sup>3</sup> nem se ignora as próprias vantagens de um instrumento como o contrato a termo, reconhecidas pela doutrina<sup>4</sup>, contudo, importa refletir sobre se a sua aplicação é adequada, tendo em conta o direito do trabalhador à estabilidade e segurança no

---

<sup>1</sup>LEITÃO, Meneses (2016): 30 a 32; XAVIER, Lobo (2018): 69.

<sup>2</sup> MACHADO, João (2014): 176.

<sup>3</sup> Sobre o papel das políticas de emprego, *vd* VALADAS, Carla (2017): 114 e XAVIER, Lobo (2018): 1059 e ss.

<sup>4</sup> Mesmo para o trabalhador, *cf.* GOMES, Júlio (2003): 62. Também sobre as vantagens da contratação a termo, RAMALHO, Palma (2014): 258 e ss.

emprego mantendo sempre por foco o difícil, mas necessário, equilíbrio destes interesses.

Assim, propomo-nos fazer este estudo em três capítulos.

No primeiro capítulo, analisaremos os números referentes ao recurso ao contrato de trabalho a termo em Portugal, com a análise de recentes indicadores estatísticos, para percebermos quais as tendências quanto à evolução do contrato a termo, do desemprego juvenil e da população à procura de primeiro emprego.

Segue-se uma resenha histórica sobre a evolução legislativa do motivo justificativo “trabalhador à procura de primeiro emprego” na contratação a termo para percebermos o regime atual.

No segundo, revisitaremos o princípio constitucional da segurança no emprego.

No terceiro, identificaremos os problemas levantados pelo regime jurídico de “trabalhador à procura de primeiro emprego” no contrato a termo. Por um lado, cumpre analisar como é que este motivo justificativo tem sido tratado na jurisprudência e na doutrina. Por outro, procuraremos mostrar a sua relação com os incentivos à contratação e a sua eficácia na criação de emprego.

Pretende-se com este estudo fazer uma reflexão sistemática e crítica sobre o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego, através da análise de como esta questão e outras suscitadas pelo instituto têm sido tratadas na doutrina e na jurisprudência, verificando o estado de conformidade do regime legal com a CRP e escrutinando a sua compatibilidade com o direito da UE.

## CAPÍTULO I

### 1. O CONTRATO A TERMO NA REALIDADE PORTUGUESA

Antes de mais, parece-nos fundamental olhar para a realidade do nosso país com uma nota reflexiva sobre os recentes indicadores estatísticos relativos ao contrato de trabalho por tempo indeterminado e a termo.

No nosso ordenamento juslaboral, em obediência ao princípio da segurança e estabilidade no emprego, garantido no art. 53º da CRP, o contrato de trabalho por tempo indeterminado constitui a regra<sup>5</sup>. Contudo, de acordo com as conclusões do LVRL 2016<sup>6</sup>, esta regra não tem correspondência na realidade dos números.

Segundo o LVRL 2016, quanto aos contratos de trabalho por tempo indeterminado no setor privado nos últimos anos, “é perceptível um recuo significativo ..., passando de 74,4% em 2010 para 69,5% em 2014 (-4,9 p.p.). Em termos absolutos, a quebra é também muito significativa, verificando-se um decréscimo de -12,1% no volume de contratos sem termo, significando uma perda 243,6 mil contratos entre 2010 e 2014.”

Por outro lado, a incidência de contratos a termo (certo e incerto) aumentou significativamente no período considerado, “passando de 21,6% para 26,8% do total do trabalho por conta de outrem no setor privado em 2010 e em 2014, respetivamente (+5,2 p.p.). Ocorreu igualmente um aumento considerável do número de contratos a termo, em termos absolutos: mais 96,7 mil contratos, correspondendo a um aumento de 16,5%.”

Foi ainda apurado que “... 82% dos contratos de trabalho iniciados em 2014 e em 2015 são não permanentes.”

A leitura das estatísticas comprova o que referimos na nossa introdução, ou seja, os contratos por tempo indeterminado continuam a perder terreno no mercado de trabalho, contrariamente ao que sucede com os contratos “não permanentes”, como o caso dos contratos a termo, o que fragiliza o paradigma da estabilidade no emprego<sup>7</sup>.

Apesar de tudo, muito recentemente o Governo apresentou uma atualização<sup>8</sup> do LVRL que mostra uma pequena melhoria nos indicadores da contratação por tempo

---

<sup>5</sup>ABRANTES, João (1995): 48; CARVALHO, Catarina e GONÇALVES, Luísa Andias (2017): 48; MACHADO, Susana (2009): 152 a 153.

<sup>6</sup>LVRL (2016): 161, 168 e 188.

<sup>7</sup>AMADO, Leal (2016): 66 e 67.

<sup>8</sup>Atualização disponibilizada no [portal do Governo](#), em 24/1/18, consultada em 26/1/18.

indeterminado, a qual pode ser uma consequência de um conjunto de fatores, nomeadamente, a retoma do crescimento económico que se volta a sentir no nosso país, desconhecendo-se, contudo, se esta melhoria será estrutural ou cíclica<sup>9</sup>.

Constatamos a tendência de as empresas portuguesas optarem (na celebração dos seus contratos de trabalho) por vínculos precários, sendo frequente nessa opção o recurso a contratos a termo<sup>10</sup>. Ainda que *a posteriori* possa ocorrer a transformação do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado, o vínculo inicial do trabalhador é quase sempre precário.

Uma explicação do recurso frequente aos contratos a termo, apontada pela doutrina, é a sua utilização como fim experimental, isto é, quando o uso do contrato a termo se destina a avaliar o desempenho dos trabalhadores, selecionando os que mais tarde serão contratados por tempo indeterminado. Apesar de a lei não permitir o contrato para este fim, segundo JÚLIO GOMES, “é mesmo possível fazê-lo em total legalidade, desde que exista uma outra causa que permita a contratação a termo: tratar-se, por exemplo, ...da contratação de um trabalhador à procura de primeiro emprego.”<sup>11</sup> Contudo, ainda que o contrato a termo seja usado como um expediente prévio ao emprego estável, o LVRL 2016 apresenta uma outra tendência que importa salientar que é o facto de a caducidade do contrato de trabalho a termo constituir a principal razão para a cessação de contrato de trabalho em Portugal<sup>12</sup>.

Voltando às estatísticas, segundo os últimos dados do INE, a totalidade da população desempregada à procura de primeiro emprego diminuiu de 65,9 mil indivíduos (em 2016) para 55,5 mil indivíduos (em 2017)<sup>13</sup>. Tal como no caso dos contratos a termo, entendemos que esta descida se deve ao atual crescimento económico do País, pois como resulta da informação disponível no portal do INE a proporção da população desempregada à procura de primeiro emprego na totalidade da população desempregada passou de 10,5% para 12,0% entre o ano de 2011 e o ano de 2017<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> O conceito de estrutural e de cíclico é utilizado em vários contextos, veja-se por ex. em contexto de desemprego, cfr. MOREIRA, Adelina (2004): 22.

<sup>10</sup> Neste sentido, FERNANDES, Monteiro (2017): 170. ALMEIDA, Soares (2013): 312.

<sup>11</sup> GOMES Júlio (2003): 62. Sobre outras razões que podem estar na base do estímulo ao recurso à contratação a termo, *vd* MACHADO, João (2014): 176 e CARVALHO, Catarina e GONÇALVES, Luísa Andias (2017): 48.

<sup>12</sup> LVRL (2016): 296.

<sup>13</sup> Disponível no portal do INE, em 7/2/18, consultado em 13/4/18. Também sobre as dificuldades de “(re) inserção” no mercado laboral dos jovens com idade entre os 15-24 anos, *vd* VALADAS, Carla (2017): 111.

<sup>14</sup> Veja-se ainda o recente estudo realizado pelo INE sobre a situação dos jovens no mercado de trabalho disponível no portal do INE, em 16/12/16, consultado em 13/4/18.

Em termos de comparação com os restantes países da Europa, Portugal “é o terceiro dos países analisados em que os jovens com idade entre os 15-24 anos são mais intensamente contratados temporariamente: 66% para uma média de 44% no conjunto da UE28.”<sup>15</sup>

É um facto que, o mercado de trabalho se alterou, apresentando uma nova realidade conhecida por “dualização do mercado de trabalho”. Como explica MIGUEL CABRITA, existem “dois mercados de trabalho num só, isto é, um mercado de trabalho para aqueles que já têm situações seguras e muito protegidas (ditos *insiders*) e um mercado de trabalho para todos os outros que, aliás, estão num segmento crescente, têm situações muito pouco favoráveis (ditos *outsiders*).”<sup>16</sup> Esta divisão gera naturalmente desigualdade entre os trabalhadores “permanentes” e os trabalhadores precários, sendo estes últimos os mais penalizados<sup>17</sup>, uma vez que pela sua elevada vulnerabilidade têm uma maior flexibilização do despedimento; têm piores salários; há um inevitável enfraquecimento do exercício da atividade sindical, por terem mais dificuldades no acesso a um emprego estável têm um maior risco de marginalização do mercado de trabalho e, conseqüentemente, uma desatualização das respetivas competências, assim como um maior risco de pobreza e exclusão social, uma diminuição de benefícios sociais, entre outros<sup>18</sup>.

A atual realidade portuguesa demonstra que o modelo clássico de “emprego para a vida”, enquanto estatuto profissional comum, foi substituído por novos modelos de contratos precários<sup>19</sup>. E essa substituição foi facilitada por um quadro de desemprego que contribuiu de forma expedita para a legalização desses novos modelos.

Compreende-se que, no presente, a estabilidade não tem que corresponder necessariamente ao emprego paradigmático dos anos de ouro da idade industrial descrito por REGINA REDINHA<sup>20</sup>, mas a verdade é que um vínculo precário adia um projeto de vida, promove a insegurança e a incerteza, impede o trabalhador de projetar o

---

<sup>15</sup>De acordo com o relatório “Contratação temporária e trabalho a tempo parcial”, disponibilizado em 23/10/17, no portal Observatório das Desigualdades, consultado em 31/10/17.

<sup>16</sup>TSF “A dualização do mercado de trabalho”, disponibilizado em 17/04/12, no [portal da TSF](#), consultado em 4/12/17. No mesmo sentido, VICENTE, Joana (2008): 23 e 24. Também REDINHA, Regina (1995): 42; FERNANDES, Monteiro (2017): 27; AMADO, Leal (2016): 66 e 67; RAMALHO, Palma (2016): 259.

<sup>17</sup>No mesmo sentido, o estudo elaborado pelo ETUI, PORTE, Caroline/EMMENEGGER Patrick (2016): 5; e LVRL (2016): 160.

<sup>18</sup>Cfr. TELES, Nuno (2017): 53; 68 a 71 e VALADAS, Carla (2017): 83 e 89.

<sup>19</sup>LEITÃO, Meneses (2014): 460.

<sup>20</sup>“Uma atividade dependente, prestada ao abrigo de um vínculo jurídico de duração indeterminada, a um único empregador, num horário completo e num local bem determinado, oferecendo ainda a possibilidade de progressão numa carreira profissional” – REDINHA, Regina (1998): 328.

seu futuro, constituir família, afetando assim de forma inexorável a sua realização pessoal, profissional e familiar<sup>21</sup>, enquanto cidadão<sup>22</sup>. Além de constituir a principal, e na maioria dos casos, a única fonte de rendimento do trabalhador e do seu agregado familiar, o trabalho nas sociedades modernas é uma forma de realização do homem<sup>23</sup>.

Neste contexto, o regime jurídico do contrato a termo suscita especiais problemas entre os quais se destacam os motivos não temporários que permitem a sua celebração. Devido às limitações impostas ao presente trabalho, iremos apenas abordar o motivo que se prende com trabalhador à procura de primeiro emprego. Assim, começamos por analisar a evolução do regime jurídico da contratação a termo de trabalhador à procura do primeiro emprego.

## **2. TRABALHADOR À PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO – CONTRATO A TERMO – EVOLUÇÃO LEGISLATIVA**

Façamos uma pequena digressão histórica sobre a evolução legislativa do motivo trabalhador à procura de primeiro emprego em Portugal para percebermos o regime atual.

A partir do século XIX<sup>24</sup>, época em que não se suscitavam cogitações sobre a salvaguarda da segurança no emprego, o princípio que prevalecia no ordenamento jurídico português era o da indeterminação da duração do contrato de trabalho. Claro que este contrato tem de ser associado ao regime da cessação do contrato de trabalho, dado que a cessação do contrato de trabalho com duração indeterminada era livre e incondicionada, uma vez que se determinava que qualquer uma das partes poderia pôr-lhe fim<sup>25</sup>. Pelo que a importância do contrato a termo era residual.

O primeiro regime do contrato de trabalho por tempo determinado foi instituído pela LCP. Este primeiro diploma não previa nenhuma disposição sobre a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego. Porém, essa falta de previsão legal não constituía um impedimento para a contratação por esse motivo, uma vez que a lei permitia um fácil acesso à contratação a termo, ao não exigir qualquer justificação para

---

<sup>21</sup> Cfr. GOMES, Júlio (2007): 924.

<sup>22</sup> Além das repercussões negativas no plano social. Cfr. REDINHA, Regina (1998): 330. O bem-estar individual do ser humano tem também reflexos muito positivos na própria comunidade, cfr. FERRAZ, Vítor (1998): 347 a 348. Também CAMPOS, Alice (2013): 237 a 238.

<sup>23</sup> Sobre o conceito de trabalho, *vd* REBELO, Glória (2003): 16 e ss. MOREIRA, Adelina (2004): 21.

<sup>24</sup> Referimo-nos ao Código de Seabra de 1867.

<sup>25</sup> Art. 10º da Lei n.º 1952, de 10.3 de 1937, que aprovou o primeiro diploma legal que regulou o contrato de trabalho. Cfr. LEITE, Jorge (2006): 4. Ainda sobre a questão também MACHADO, Susana (2009): 122 e 123; AMADO, Leal (2016): 67.

a limitação da duração do contrato, nem qualquer limite do número de renovações<sup>26</sup>, proliferando assim os contratos a termo, o que esteve na origem de uma nova alteração legislativa<sup>27</sup>.

É neste contexto que surge a LCCT. Tendo em conta as fragilidades da anterior legislação quanto ao seu carácter excecional e à existência de uma razão objetiva para a contratação a prazo, de acordo com o preâmbulo da LCCT, a contratação a termo passa a “restringir-se a situações rigorosamente tipificadas, das quais umas resultam de adaptação das empresas às flutuações do mercado ou visam criar condições para absorção de maior volume de emprego, favorecendo os grupos socialmente mais vulneráveis ....” Passa assim a prever, taxativamente, no seu art. 41º, as situações em que é admitido o contrato a termo<sup>28</sup>.

É justamente na al. h) do seu art. 41º que surge a primeira abordagem à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego – “Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego” – entendida pelos governos da época como um instrumento apto a reduzir o nível de desemprego e necessário para fomentar a criação inadiável de postos de trabalho<sup>29</sup>. Porém, a norma vem-se mantendo até aos dias de hoje desprovida de qualquer definição legal suscetível de determinar o respetivo âmbito de aplicação. Por seu turno, a remissão para a legislação especial de política de emprego não teve qualquer aplicação prática, pelo menos até 2012, por falta de publicação de diplomas no âmbito da legislação especial de política de emprego<sup>30</sup>.

Com esta alteração legislativa, o contrato de trabalho a termo passou a ser visto como “um instrumento eficaz na gestão e ordenação do mercado de trabalho.”<sup>31</sup> A norma conciliava interesses de carácter público com os interesses do empregador e do próprio trabalhador, uma vez que veio promover a contratação de categorias de públicos de difícil empregabilidade, legitimando a contratação a termo<sup>32</sup>.

---

<sup>26</sup> Cfr. SÁ, Ayres (2004): 278 a 279; XAVIER, Lobo (2018): 728; LEITE, Jorge (2006): 5.

<sup>27</sup> SILVA, Fraústo (2004): 222 a 223.

<sup>28</sup> A expressão a “prazo” passou a “*termo*”. Além desta, ocorreram outras alterações de substância até porque se introduziram os contratos a termo incerto. Cfr. LEITE, Jorge (2006): 1; MARTINEZ, Romano (2017): 678 e 679; MORAIS, Domingos (2013): 351; MACHADO, Susana (2009): 109 e ss.

<sup>29</sup> Cfr. VICENTE, Joana (2008): 171.

<sup>30</sup> Cfr. CAMPOS, Alice (2013): 89, nota 132.

<sup>31</sup> VICENTE, Joana (2008): 172.

<sup>32</sup> Sublinhe-se o carácter inovador do diploma, ao prever ainda medidas destinadas a evitar o recurso abusivo ao uso de contratos a termo.

Na primeira década de 2000, a grande mudança no ordenamento juslaboral foi a concentração de toda a legislação laboral, anteriormente dispersa, num só diploma, surgindo assim o CT/2003, que transpôs diretivas comunitárias<sup>33</sup>.

O CT/2003 veio alargar a admissibilidade da contratação a termo, ao eliminar o carácter taxativo das situações contidas no art. 41º da LCCT, substituindo-o por uma enumeração exemplificativa, ao introduzir, no art. 129º n.º 2 o advérbio “nomeadamente”.<sup>34</sup>

Com o CT/2003, o legislador mantém a admissibilidade do contrato a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego, mas faz uma divisão dos contratos, criando, para um sector da doutrina<sup>35</sup>, uma dicotomia entre contratos a termo causais, estruturais – referindo-se aos baseados na existência de necessidades empresariais transitórias (n.º 2 do art. 129º CT) – e os contratos a termo não causais, conjunturais – admissíveis independentemente de existir necessidade temporária da empresa (n.º 3 do art. 129º CT).

Já outro sector da doutrina<sup>36</sup> reparte em três os fundamentos para a admissibilidade do contrato a termo: em primeiro lugar, a cláusula geral relacionada com a satisfação de necessidade temporária da empresa; em segundo, a redução do risco empresarial; e, em terceiro, o fundamento relacionado com a política de emprego.

Em 2009, o CT foi revisto, mantendo a previsão da contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego na al. b) n.º 4 do art. 140º – “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, como atrás referimos, se no passado a remissão da norma não tinha muita aplicabilidade, a verdade é que se verifica um crescente aumento, pelo menos desde 2012, da publicação de diplomas como instrumentos de política de emprego<sup>37</sup>.

Atualmente, o regime jurídico do contrato de trabalho a termo encontra-se regulado nos arts. 139º a 149º CT, integrando a secção IX designada de modalidades de

---

<sup>33</sup>Entre as quais a Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28.6, referente aos contratos a termo.

<sup>34</sup>MORAIS, Domingos (2013): 352. FERNANDES, Monteiro (2017): 173.

<sup>35</sup>LEITE, Jorge (2006): 9 a 10 e VICENTE, Joana (2009): 8.

<sup>36</sup>MARTINEZ, Romano (2017): 680 e 681; MONTEIRO, Miguel e BRITO, Madeira (2016): 375; CAMANHO, Paula (2004): 295 a 297.

<sup>37</sup>Cfr. ALMEIDA, Soares (2013): 314. O que se comprova pelos dados apresentados pelo *LVRL* (2016): 230: “O período entre 2011 e 2015 caracterizou-se por um forte crescimento da execução das políticas ativas do mercado de trabalho...”.

contrato de trabalho<sup>38</sup>. Com efeito, trata-se de um contrato de trabalho cuja particularidade reside no facto de ter uma duração limitada, ao qual é aposta uma cláusula acessória – o termo resolutivo, nos termos da qual a cessação do contrato fica na dependência de um evento futuro de verificação certa<sup>39</sup>. Na esteira da doutrina que entende que o termo configura um elemento essencial do contrato, consideramos que o contrato de trabalho a termo não é um contrato *standard* dada a duração limitada do vínculo contratual, acompanhando por isso o entendimento que defende que o contrato de trabalho a termo “apresenta-se efetivamente como um contrato com regime especial.”<sup>40</sup>

A admissibilidade da celebração do contrato a termo encontra-se dependente da verificação cumulativa de vários requisitos legais<sup>41</sup>. Por um lado, requisitos de validade formal, isto é, a obrigatoriedade da redução a escrito e de o seu conteúdo integrar todos os elementos constantes no art. 141º CT. Por outro, requisitos de validade material, isto é, a existência de um motivo justificativo válido. Para este efeito, prevê no n.º 1 do art. 140º CT um motivo justificativo comum, através de uma cláusula geral que determina que o contrato a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa – exemplificadas no n.º 2 do mesmo art. – e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

Sustentado na proteção de outros interesses dignos de tutela legal<sup>42</sup>, o legislador, além do motivo justificativo comum previsto no n.º 1 e n.º 2, contemplou ainda no n.º 4 do art. 140º CT a possibilidade de celebrar o contrato de trabalho a termo certo por motivos justificativos específicos, sem exigir o pressuposto da necessidade temporária. Quer isto dizer que, o nosso CT, além da regra anterior, também permite a celebração de contratos a termo para a realização de necessidades empresariais permanentes.

Assim sendo, o contrato a termo pode ainda ser celebrado por dois motivos específicos previstos no art. 140º n.º 4, designado por alguma doutrina como contrato de fomento de emprego<sup>43</sup> – “Lançamento de nova atividade, início de laboração de

---

<sup>38</sup> Apesar de este regime ter dispersas pelo CT algumas normas a si respeitantes, estas são distintas globalmente do contrato de trabalho por tempo indeterminado – Cfr. RAMALHO, Palma (2016): 260 a 262.

<sup>39</sup> Cfr. XAVIER, Lobo (2018): 753.

<sup>40</sup> Cfr. LEITÃO, Meneses (2016): 483 a 485. No mesmo sentido, BAPTISTA, Mendes (2004): 54; RAMALHO, Palma, (2011): 249 a 252; AMADO, Leal (2016): 67 e ss. Em sentido diverso, FERNANDES, Monteiro (2017) 169 a 170; MARTINEZ, Romano (2017): 677 a 678 e CAMPOS, Alice (2013): 243 a 246.

<sup>41</sup> A inobservância de ambos acarreta a transformação do contrato a termo em contrato sem termo (art. 147º n.º 1 als. a), b) e c) CT).

<sup>42</sup> ABRANTES, João (2002): 161.

<sup>43</sup> Fomento indireto e direto de emprego. Nem toda a doutrina adota esta qualificação, cfr. MARQUES, Pereira (2011) 16, nota 5.

empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores”, visando a *ratio legis* o incentivo à iniciativa económica, a diminuição do risco empresarial e – “ Trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa duração”, visando a *ratio legis* fomentar o emprego, facilitando a inserção no mercado de trabalho de certas categorias de trabalhadores, com particulares dificuldades em aceder ao mesmo<sup>44</sup>.

A utilização do contrato a termo para satisfação de necessidades permanentes suscita diversos problemas, como veremos adiante. De referir que, em Espanha, devido à sua utilização abusiva, os contratos de fomento para necessidades permanentes foram excluídos desde 1997<sup>45</sup>.

Recentemente o Governo português apresentou um conjunto de propostas<sup>46</sup> para alterar a legislação laboral tendo como objetivo combater a precaridade e reduzir os níveis de segmentação laboral. De entre as várias propostas, o Governo propõe-se a: “eliminar do Código do Trabalho a norma que permite a contratação a termo para postos de trabalho permanentes de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, admitindo-a apenas para desempregados de muito longa duração (desempregados há mais de dois anos)”. Esta iniciativa indicia o reconhecimento da fragilidade do atual regime legal da contratação a termo nesta matéria.

Concluimos desta breve análise que, a própria evolução legislativa acompanhou a transformação social e política substituindo o “paradigma laboral tradicional assente na estabilidade da relação de trabalho”<sup>47</sup> por outros modelos mais flexíveis, como é o caso do contrato a termo, encarando-o como uma “importante ferramenta no combate ao desemprego e na execução de políticas de «flexissegurança».”<sup>48</sup>

Com efeito, a conjuntura de desemprego crescente influenciou o direito do trabalho, tido como rígido na criação de novos postos de trabalho, direcionando-o para a “estratégia da política económica, em geral e da política de emprego, em especial.”<sup>49</sup>

---

<sup>44</sup>Cfr. BAPTISTA, Mendes (2004): 58.

<sup>45</sup>Cfr. Del Rey Guanter, Salvador (2013): 373. MARTÍN GÁMEZ, Albert e MARTÍNEZ MARTÍ, Marta (2017): 62; MACHADO, Susana (2009): 187, nota 477; GOMES, Júlio (2003): 51 a 52.

<sup>46</sup> Disponível no [portal do Governo](#) em 23/3/18, consultado em 9/5/18.

<sup>47</sup> Cfr. LEITÃO, Meneses (2016): 16 e 17.

<sup>48</sup>Cfr. CAMPOS, Alice (2013): 89. Ainda XAVIER, Lobo (2018): 69 a 70, sobre o neologismo «*flexissegurança*» que funde dois conceitos à primeira vista antagónicos: a flexibilidade nas relações laborais e a segurança no emprego. A definição «*flexigurança*» foi acolhida no *LVRL* (2006): 198, por influência da UE – (COM (2006) 712).

<sup>49</sup> REDINHA, Regina (1995): 83 a 84.

Ao longo das últimas décadas, o legislador laboral procurou flexibilizar as relações laborais e assim dinamizar a economia<sup>50</sup>, sendo certo que, “a estabilidade no trabalho já não é, pois, um princípio absoluto por ter, agora, de conviver com outros valores...”.<sup>51</sup> Contudo, ainda que se reconheça que o contrato a termo é hoje um importante instrumento de gestão ao serviço das empresas e, se admita que a intenção do legislador seja potenciar melhores condições de empregabilidade e de manutenção de emprego, consideramos que este “instrumento de flexibilização laboral” redunde, inevitavelmente, numa maior precaridade<sup>52</sup>, suscetível de fazer perigar o princípio constitucional da segurança no emprego.

---

<sup>50</sup> CAMPOS, Alice (2013): 28 e 29.

<sup>51</sup> Nas palavras de SÁ, Ayres (2004): 277.

<sup>52</sup> Cfr. AMADO, Leal, (2016): 67 a 68.

## CAPÍTULO II

### A PROTEÇÃO DA SEGURANÇA NO EMPREGO E A NATUREZA EXCECIONAL DO CONTRATO A TERMO

É no âmbito dos direitos, liberdades e garantias da Lei fundamental que a proteção da segurança no emprego encontra consagração legal, enquanto o direito fundamental ao trabalho é reconhecido no campo dos direitos, deveres económicos sociais e culturais, incumbindo o Estado de promover a execução de políticas de pleno emprego e de igualdade de oportunidades.

O legislador constituinte, ao enquadrar os direitos dos trabalhadores no âmbito dos direitos, liberdades e garantias, conferiu-lhes uma tutela particularmente importante, pois, por força do art. 18º n.º 1 da CRP, estes preceitos constitucionais são diretamente aplicáveis<sup>53</sup> e vinculam não só o Estado mas também as entidades privadas, não havendo necessidade de mediação<sup>54</sup>. Significa isto que, “nas relações laborais, mesmo sem legislação ordinária, as normas constitucionais que respeitem a direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, sendo preceptivas<sup>55</sup>, aplicam-se aos empregadores, encontrando-se quase todas concretizadas em legislação ordinária, em particular no CT.”<sup>56</sup>

Assim sendo, o direito à segurança no emprego garantido no art. 53º da CRP encontra correspondência no art. 338º do CT e traduz-se “numa expressão direta do direito ao trabalho (art.º 58º).” Este consiste, por um lado, no direito a obter emprego e, por outro lado, na garantia à manutenção do emprego<sup>57</sup>.

A proteção do direito à segurança no emprego tem pressuposta a proibição dos despedimentos sem justa causa<sup>58</sup>, sendo terminantemente proibido aos empregadores procederem ao despedimento *ad nutum*<sup>59</sup>, livre e discricionário<sup>60</sup>.

---

<sup>53</sup> Cfr. MIRANDA, Jorge/MEDEIROS Rui (2005): 315 e ss; ABRANTES, João (1995): 41 e ss; BOTELHO, Catarina (2010): 113 e ss.

<sup>54</sup> FERNANDES, Monteiro (2017): 65; SILVA, Manuela Maia (2001): 112 a 113.

<sup>55</sup> A doutrina divide as normas constitucionais em preceptivas, isto é, as que são diretamente aplicáveis, nestas insere-se o art. 53º e as programáticas, isto é, as que carecem de uma conformação posterior, nestas insere-se o art. 58º – Cfr. MARTINEZ, Romano (2017): 174 e ss; LEITÃO, Meneses (2016): 64 e 65, e RAMALHO, Palma (2015): 180.

<sup>56</sup> MARTINEZ, Romano (2017): 178.

<sup>57</sup> Cfr. CANOTILHO, Gomes/MOREIRA, Vital (2007): 707; Ac. do TC n.º 632/08, 23.12 – Proc. 977/08. Também XAVIER, Lobo (2018): 641 a 642.

<sup>58</sup> CANOTILHO, Gomes/MOREIRA, Vital, *Ibidem*; CARVALHO, Nunes (1997): 40 e ABRANTES, João (2002): 158 a 159.

<sup>59</sup> Cfr. AMADO, Leal (2016): 67. XAVIER, Lobo (2018): 789.

<sup>60</sup> Sobre a ilicitude do despedimento, *vd.* FERRAZ, Vítor (1998): 357 a 358.

Apesar de o trabalhador gozar de uma proteção constitucional no âmbito do contrato de trabalho que lhe permite exigir ao empregador o respeito pelos seus direitos fundamentais, ROSÁRIO RAMALHO alerta para a necessidade de existirem limites a estes direitos<sup>61</sup>. Efetivamente, alguns dos direitos reconhecidos constitucionalmente aos trabalhadores poderão representar, em determinados casos, uma enorme limitação do poder empresarial, conduzindo a uma inevitável colisão de interesses. Para MANUELA DA SILVA, o exercício do direito do trabalhador não deve colocar em causa os interesses, também legítimos, do empregador, devendo ser procurado um equilíbrio, o mais perfeito possível, dos valores constitucionais<sup>62</sup>.

Acresce ainda que grande parte da doutrina defende que a grandeza do preceito constitucional da proteção da segurança no emprego não se basta com a proibição dos despedimentos sem justa causa. O âmbito da proteção deste direito abrange ainda “todas as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho.”<sup>63</sup>

Nesta linha doutrinal, GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA advogam que o princípio da segurança no emprego protege os trabalhadores de relações laborais consideradas ou que potenciem condições precárias, abrangendo ainda a excecionalidade do contrato a termo<sup>64</sup>. O entendimento destes constitucionalistas sobre esta matéria é explícito: “o contrato a termo é um contrato precário, o que é o contrário da segurança.” Esclarecem que o direito da segurança no emprego perderia o seu efeito útil se o empregador se limitasse a constituir relações de trabalho com prazos curtos, por forma a efetuar livremente despedimentos por via da não renovação dos contratos<sup>65</sup>. Por isso, o trabalho a termo, sendo por natureza precário, só é admissível quando ocorram razões que o justifiquem. “Por identidade de razão, pode entender-se que o direito à segurança no emprego obsta a que a entidade empregadora possa 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.”<sup>66</sup>

---

<sup>61</sup>Limites voluntários, imanentes e extrínsecos, cfr. RAMALHO, Palma (2015):190 e ss. Também ABRANTES, João (2005): 229 a 234.

<sup>62</sup> SILVA, Manuela Maia (2001): 110 a111.

<sup>63</sup>Neste sentido, CANOTILHO, Gomes/MOREIRA, Vital (2007): 711. ABRANTES, João (1995): 48. Em discordância, defendendo uma visão mais restrita do princípio da segurança no emprego, BAPTISTA, Mendes (2004): 55 e 56, nota 13.

<sup>64</sup> *Ibidem*. Também CARVALHO, Nunes (1997): 40, nota 20.

<sup>65</sup> No mesmo sentido AMADO, Leal (2016): 69.

<sup>66</sup> Cfr. GOMES, Canotilho/MOREIRA, Vital (2007): 711.

É um facto que a concretização deste princípio constitucional impõe o contrato de trabalho por tempo indeterminado como paradigma e, nesse sentido, reforça-se que o contrato a termo carece ou de uma razão de ser objetiva, ou “de um sistema de normas teleologicamente orientado para a sua limitação.”<sup>67</sup> O carácter excepcional do contrato a termo resulta da exigência legal de apenas poder ser celebrado para fins determinados e na medida em que estes o justifiquem. Por esta razão, a lei obriga a indicar expressamente factos e circunstâncias concretas que integram o motivo justificativo deste tipo de contrato<sup>68</sup>.

Importa sublinhar que tem sido pacificamente aceite pela nossa doutrina<sup>69</sup> e jurisprudência que a admissibilidade da contratação a termo não coloca em causa o princípio constitucional da estabilidade no emprego, pelo que a sua segurança não é impeditiva deste tipo de contratação, ainda que exija algumas restrições legais. Nesta linha de pensamento, LOBO XAVIER defende que a existência de legislação mais flexível é uma forma de combate ao desemprego. Apontando a generalizada dificuldade de acesso ao primeiro emprego, sublinha que a norma da estabilidade não deve constituir um obstáculo à criação de emprego, nem pôr em causa a renovação dos efetivos nas empresas. O direito à segurança no emprego assume para este autor uma dimensão objetiva, em benefício de toda a comunidade, que por não se tratar de um direito absoluto deve conciliar-se com outros valores<sup>70</sup>.

Resta apurar se o regime estabelecido para a contratação a termo, em especial o motivo que se prende com o trabalhador à procura de primeiro emprego, restringe o direito à segurança no emprego de forma proporcional e adequada ao fim que visa atingir.

---

<sup>67</sup> LVRL (2016): 161. Também AZEVEDO, Archer (2017): 164 a 166.

<sup>68</sup> FERNANDES, Monteiro (2017): 175. Também ABRANTES, João (2002): 158 a 163.

<sup>69</sup> XAVIER, Lobo (2018): 732 e ss; VICENTE, Joana (2008): 172; AMADO, Leal (2016): 68 a 69; CAMPOS, Alice (2013): 240.

<sup>70</sup> XAVIER, Lobo (2018): 733 e ss. Também para RAMALHO, Rosário (2014): 259, o contrato a termo prossegue o princípio constitucional do pleno emprego.

## **CAPÍTULO III**

### **1. PROBLEMAS SUSCITADOS PELO REGIME JURÍDICO DO CONTRATO A TERMO MOTIVADO PELA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR À PROCURA DE PRIMEIRO EMPREGO**

Vejam os agora alguns problemas suscitados pelo regime jurídico do trabalhador à procura de primeiro emprego, em particular o que tem entendido a jurisprudência e a doutrina quanto ao conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego e à concretização dos requisitos de validade material e formal.

#### **1.1 A natureza convénio-dispositiva das normas reguladoras do contrato a termo**

A natureza convénio-dispositiva das normas reguladoras do contrato a termo, contida no art. 139º CT, confere à autonomia coletiva a possibilidade de fixar a disciplina aplicável ao contrato a termo sem ter que observar as regras legais existentes.

A supletividade do regime legal da contratação a termo tem suscitado debate na doutrina que se divide entre os que entendem que tal solução, além de assumir contornos inconstitucionais, é incompatível com o direito europeu<sup>71</sup> e, os que fazem uma interpretação cautelosa da norma, conjugando-a com o art. 3º n.º 1 CT<sup>72</sup>. Apesar de esta norma não ser relevante para o nosso estudo a sua referência é merecida, uma vez que o legislador excluiu a sua aplicação no caso da contratação do trabalhador à procura de primeiro emprego.

A possibilidade de afastamento das normas legais do CT por IRCT pode “comportar perigos”<sup>73</sup>. Assim, parece-nos que ao vedar esta possibilidade na contratação do trabalhador à procura de primeiro emprego, o legislador impediu o eventual risco do seu afastamento em sentido menos favorável.

#### **1.2 Conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego**

Decorridos alguns anos desde a sua introdução na legislação laboral, e apesar das consecutivas alterações, o atual CT continua sem uma definição do conceito de

---

<sup>71</sup> LEITE, Jorge (2006): 30 a 31; MACHADO, Susana (2009): 340 e ss; e FERNANDES, Liberal, (2013): 12 a 14.

<sup>72</sup> RAMALHO, Palma (2014): 276 a 277; SÁ, Ayres (2004): 283 a 285. GOMES, Irene (2004): 140 a 143 e MENDES Batista. (2004): 55.

<sup>73</sup> MACHADO, João (2014): 218.

trabalhador à procura de primeiro emprego, o que motiva grande controvérsia<sup>74</sup> na doutrina e na jurisprudência.

Para enquadrar o conceito, a doutrina e sobretudo a jurisprudência defendem que deve ser integrado com as regras próprias da segurança social que definem o universo desses trabalhadores, designadamente os diplomas que regulam a concessão de apoios à contratação. Deste modo, alicerçada naqueles diplomas, a jurisprudência tem variado posições, produzindo, como refere a doutrina<sup>75</sup>, vários entendimentos sobre o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego, conforme a legislação sobre política de emprego em vigor<sup>76</sup>.

Assim, até à vigência do DL n.º 34/96<sup>77</sup>, a generalidade da legislação considerava jovem à procura do primeiro emprego aquele que nunca tenha tido, anteriormente, um contrato de trabalho por tempo indeterminado, além do requisito da idade.

Com a Portaria n.º 196-A/01, restringe-se a noção ao ser considerado jovem à procura do primeiro emprego, o trabalhador com idade compreendida entre os 16 e os 30 anos, que nunca tenha prestado a sua atividade no quadro de uma relação de trabalho subordinado, cuja duração, seguida ou interpolada, não ultrapasse os 6 meses<sup>78</sup>.

Entretanto esta Portaria de 2001 foi alterada pela Portaria n.º 985/09, de 4.9, com as alterações introduzidas pelas Portaria n.º 58/11, de 28.1, Portaria n.º 95/12, de 4.4 e Portaria n.º 157/15, de 28.5. Para efeito deste último diploma em vigor, é jovem à procura do primeiro emprego a “pessoa com idade compreendida entre os 18 e os 35 anos, inclusive, com o mínimo do ensino secundário completo ou nível 3 de qualificação ou a frequentar um processo de qualificação conducente à obtenção desse nível de ensino ou qualificação, e que não tenha tido contrato de trabalho sem termo”.

A linha jurisprudencial predominante que o STJ<sup>79</sup> vem mantendo, seguida por alguma jurisprudência das instâncias inferiores<sup>80</sup>, é a que deve entender-se por

---

<sup>74</sup>Controvérsia já referida pela RP, no acórdão de 11.7.12 – Proc. 1463/11.4TTPNF.P1. Também por GOMES, Júlio (2003): 59. RAMALHO, Palma (2014): 284, nota 100. MACHADO, Susana (2009): 180.

<sup>75</sup> Cfr. AMADO, Leal (2016): 72, nota 77; GOMES, Júlio (2003): 59 a 63 e MACHADO, João (2014): 235 e ss.

<sup>76</sup> Sobre a evolução legislativa do conceito de “Primeiro Emprego”, ver anexo I.

<sup>77</sup> Revogado pela Portaria n.º 196-A/01, de 10.3.

<sup>78</sup> Esta noção restrita foi defendida por alguma jurisprudência das instâncias inferiores: RL de 19/10/05 – Proc. 6086/2005-4; RP de 11/07/12 – Proc. 1463/11.4TTPNF.P1. Também MACHADO, Susana (2009): 181 a 184 na vigência dos diplomas seguia a posição restrita.

<sup>79</sup> STJ de 07/05/03 – Proc. 03S521; STJ de 27/05/04 – Proc. 03S3873; STJ de 17/01/07 – Proc. 06S3750; STJ de 24/10/07 – Proc. 07S2622; STJ 05/12/07 – Proc. 07S2619; STJ de 2/7/08 – Proc. 08S603; STJ 24/09/08 – Proc. 08S1159.

“trabalhador à procura de primeiro emprego” aquele que nunca foi contratado por tempo indeterminado, e, portanto, mesmo que já tenha sido contratado a termo, anteriormente.

Para o STJ este conceito não se altera pela referida legislação atinente à política de emprego<sup>81</sup>, não considerando exigível que o trabalhador contratado preencha o requisito de idade previsto em legislação especial de política de emprego. “... *o que resulta destes ... diplomas é, tão só, uma alteração à noção integral de jovem à procura de primeiro emprego – e, exclusivamente, para acesso a apoios financeiros concedidos aos empregadores – noção esta que ... não é sobreponível à de trabalhador à procura de primeiro emprego, correspondendo esta a uma situação de facto de quem, independentemente da idade, não tem ainda uma posição definida no mercado de trabalho*”.<sup>82</sup> A seguir-se este entendimento, pode mesmo chegar-se à situação em que um trabalhador com 40 anos ou mais possa estar à procura do primeiro emprego em face à sucessiva contratação a termo<sup>83</sup>.

Por banda da doutrina, ROMANO MARTINEZ, LUÍS MIGUEL MONTEIRO e PEDRO MADEIRA BRITO, entre outros, apoiam o entendimento dominante do STJ<sup>84</sup>.

Outro entendimento diferente do jurisprudencial dominante, mas também desassociado daqueles textos legais, é seguido por JÚLIO GOMES, entre outros autores<sup>85</sup>, considera mais adequada a interpretação de MENEZES CORDEIRO segundo a qual “trabalhador à procura do primeiro emprego é aquele que nunca tenha celebrado um contrato de trabalho, com ou sem termo.”<sup>86</sup>

JÚLIO GOMES sustenta que o conceito de “trabalhador à procura de primeiro emprego” consagrado nos diplomas respeitantes à promoção do emprego foi inserido a respeito de um problema muito distinto do do âmbito da contratação a termo: “Tratou-se de conceder benefícios às entidades patronais que celebrassem contratos de trabalho por tempo indeterminado, com trabalhadores à procura de primeiro emprego.” Por isso, o autor tem dúvidas na extensão de um conceito destinado a incentivar a criação de

---

<sup>80</sup> RP de 22/10/12 – Proc. 173/11.7TTGMR.P1. No mesmo sentido RL de 06/06/07 – Proc. 2952/2007-4; RP de 10/12/12 – Proc. 48/10.7TTVRL.P1.

<sup>81</sup> Cfr. Ac. STJ de 07/12/05, Proc. 05S2559.

<sup>82</sup> Acs. STJ de 27/05/04 – Proc. 03S3873; Ac. RP de 10/12/12 – Proc. 06S3750.

<sup>83</sup> *Vd.* Ac. TC n.º 338/10, de 22.9 – Proc. n.º 175/09. Também LEITE, Jorge (2006): 9, quando se refere à definição do conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego aplica a norma a “jovem ou não.”

<sup>84</sup> MARTINEZ, Romano (2017): 679 a 681, nota 1471 e MONTEIRO, Miguel/BRITO, Madeira (2016): 379; GOMES, Irene (2004): 153 e 154.

<sup>85</sup> GOMES, Júlio (2003): 61. Ao mesmo conceito adere LEAL AMADO (2016): 73, nota 77; e LEITÃO, Meneses (2016): 486, nota 631; VICENTE, Joana (2008): 182; CAMPOS, Alice (2013): 95. MACHADO, Susana (2009): 181 a 184 na vigência dos diplomas seguia a posição restrita.

<sup>86</sup> MENEZES, Cordeiro (1997): 630.

contratos de trabalho por tempo indeterminado à contratação a termo, utilizado agora como um motivo dessa contratação a termo. De facto, é aceitável a atribuição de incentivos ao empregador para que este contrate por tempo indeterminado quem já teve contratos a termo antes. O que não se compreende é a aplicação do conceito à motivação do contrato a termo, permitindo-se que quem já tenha tido inúmeros contratos de trabalho a termo, “antes, permaneça um (quase perpétuo) trabalhador à procura de primeiro emprego”<sup>87</sup>, mantendo-se ao longo de vários anos, numa procura permanente do primeiro emprego, independentemente do tempo de trabalho e do número de empregos que já tenham tido. Desta forma, estar-se-á a promover um quadro de assinalável precarização, sob a aparência do fomento de emprego. Aproveitando o esclarecedor exemplo ilustrado por JÚLIO GOMES, dir-se-á que, se assim for à luz da nossa legislação laboral, um trabalhador contratado a termo 70 vezes é considerado um trabalhador à procura de primeiro emprego. Por isso, alinhamos na ironia do autor, quando diz “há quem procure e nunca ache.”<sup>88</sup>

Seguindo a mesma posição doutrinal, PAULA QUINTAS entende que basta a qualidade do trabalhador – a qualidade “à procura de” – para legitimar a possibilidade de contratação a termo de pessoas à procura de primeiro emprego<sup>89</sup>. Neste tipo de contrato é preterida a motivação própria em prol da relação de trabalho precária. Para a autora, a norma, além de permitir uma excessiva precariedade para os mais vulneráveis e com menor capacidade reivindicativa e negocial, subestima a figura do período experimental<sup>90</sup>.

Perante este efeito perverso da interpretação dominante mostra-se inaceitável acolher esta solução.

Definitivamente e, sem margem para dúvidas, partilhamos a opinião de todos<sup>91</sup> os que defendem a integração na lei do conceito de primeiro emprego, que evitaria a multiplicidade de entendimentos controvertidos dos nossos tribunais.

---

<sup>87</sup>GOMES, Júlio (2003): 61; LEAL AMADO (2016): 73, nota 77.

<sup>88</sup> Caso real, ocorrido em França, *vd* GOMES, Júlio (2007): 597 a 598.

<sup>89</sup>Também LOBO, Xavier (2018): 757, entende que não está em causa a natureza do trabalho a prestar, mas, uma 'causa subjetiva' do contrato a termo.

<sup>90</sup> QUINTAS, Paula (2004): 237 a 238, em crítica ao Ac. de 31/10, do TC n.º 581/95 – Proc. n.º 407/88.

<sup>91</sup>GOMES, Júlio (2007): 597; VICENTE, Joana (2008): 182; QUINTAS, Paula (2004): 239 a 240; MACHADO, João (2014): 237; RIBEIRO, Strecht (2012): 56 e MACHADO, Susana (2009): 184.

### 1.3 Contratação sucessiva

O legislador consagrou no art. 148º CT os limites à duração e renovação do contrato a termo. Dada a singularidade dos contratos a termo destinados ao fomento de emprego, o legislador prevê no mesmo preceito regras específicas no que toca à sua duração máxima, determinando, no caso do contrato para trabalhador à procura de primeiro emprego que a sua duração não pode exceder 18 meses.

Com vista a combater o recurso abusivo do contrato de trabalho a termo, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, o CT proíbe no art. 143º a contratação sucessiva, seja de um novo trabalhador, seja com o mesmo trabalhador, para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato findo, incluindo renovações<sup>92</sup>.

Esta disposição legal é articulada com o previsto no art. 148º n.º 5 CT que visa atacar práticas fraudulentas quanto à qualificação laboral dos vínculos de trabalho, das limitações da contratação a termo e à circulação dos trabalhadores entre grupos de empresas, sob diferentes modalidades contratuais, com prejuízo para os direitos dos trabalhadores<sup>93</sup>.

Contudo, o n.º 2 do referido art. 143º contempla algumas exceções a esta proibição<sup>94</sup>, entre as quais, a admissão de trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego. Esta exceção, prevista no n.º 2 al. d) do mesmo preceito, tem suscitado críticas e dúvidas à doutrina<sup>95</sup>, como veremos.

Após a extinção de um contrato celebrado para contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, pode o mesmo ou outro trabalhador ser admitido para o mesmo posto de trabalho<sup>96</sup>? E se o fundamento for diferente?

---

<sup>92</sup>Transposição do art. 5º Diretiva 1999/70 – Disposições para evitar os abusos.

<sup>93</sup>A linha da fronteira entre o previsto no art. 148º n.º 5 e no art. 143º gera debate na doutrina, cfr. RAMALHO, Palma (2014): 297 e 302 a 305; XAVIER, Lobo (2018): 761.

<sup>94</sup>Para MARTINEZ, Romano (2017): 682 a 683, seria injusto se o legislador não tivesse estabelecidos as exceções do n.º 2 do art. 143º CT, admitindo que a sucessão de contratos se relaciona com situações excecionais ou para combate ao desemprego. Ainda sobre a admissibilidade das exceções, *vd* MACHADO, Susana (2009a): 190 e ss.

<sup>95</sup>QUINTAS, Paula (2004): 229, questiona “qual o motivo deste tratamento de desfavor nos contratos sucessivos e imediatos, que atinge de morte o binómio necessidade temporária-contratação precária /necessidade permanente-contratação estável?”

<sup>96</sup>A lei não define conceito de posto de trabalho. Para a sua compreensão, *vd* VICENTE, Joana (2009): 33 a 36, MARTINS, Furtado (2017): 246 e ss, e CARVALHO, Nunes (2014): 120 e ss.

No âmbito das anteriores redações legislativas JORGE LEITE e PAULA QUINTAS entendiam que a condição de trabalhador à procura de primeiro emprego permitia a contratação sucessiva, mesmo antes do decurso do “*tempo de espera*” para a nova admissão<sup>97</sup>. De facto, é uma exceção que cabe no atual art. 143º n.º 2 al. d) CT, que correspondia ao art. 132º n.º 2 al. d) do CT/2003.

MARIANA SARÁVIA refere que quanto à exceção prevista no n.º 2 do art. 143º CT a dúvida está em saber se se aplica ou não a novo trabalhador, com fundamento no facto de ter sido um trabalhador à procura de primeiro emprego, para o posto de trabalho anteriormente ocupado por outro trabalhador a termo, que havia sido contratado com base naquele mesmo fundamento. Caso a exceção se aplique a novo trabalhador, a cominação prevista no art. 147º n.º 1 al. d) CT não procederá. Permite-se que um empregador possa estar de modo permanente a recorrer aos contratos a termo, no limite, com base na simples justificação de que se trata de um trabalhador ainda não contratado por tempo indeterminado, a satisfazer necessidades permanentes da empresa<sup>98</sup>.

JOANA VICENTE defende que uma interpretação restritiva do âmbito de aplicação da exceção é a mais conforme com o direito europeu. Para a autora, por um lado, a proibição deve valer quando está em causa a conclusão de 2 contratos sucessivos com base naquele motivo justificativo.

Por outro lado, a proibição deve também aplicar-se quando, após a celebração do contrato a termo com base num motivo temporário, o empregador pretende recorrer à contratação a termo com base naquele motivo de promoção de emprego. Isto é, a proibição só não se aplica quando após a celebração de um contrato com o trabalhador com base naquela medida de promoção de emprego, se segue um contrato de trabalho com outro motivo justificativo. São razões de política de emprego que levam o legislador a desconsiderar a primeira contratação e que justificadamente legitima o desvio ao regime da proibição dos contratos a termo sucessivos<sup>99</sup>.

---

Para o STJ, o que releva são as concretas tarefas desempenhadas pelo trabalhador a substituir, cfr. ac. de 10/3/11 – Proc. 539/07.7TTVFR.P1.S1. Quanto à identidade do empregador, *vd* ac. STJ de 28/11/12 – Proc. 229/08.3TTBGC.P1.S1.

<sup>97</sup> LEITE, Jorge (2006): 18 e 25; QUINTAS, Paula (2004): 228 a 229. Também GOMES, Júlio (2007): 602, admite que o trabalhador anteriormente contratado como trabalhador à procura de primeiro emprego pode ser sucessivamente contratado com este fundamento, “uma vez que, ... a jurisprudência e a doutrina dominantes consideram que o trabalhador está à procura de primeiro emprego enquanto não tiver tido um contrato por tempo indeterminado anteriormente...”.

<sup>98</sup> SARÁVIA, Mariana (2011): 262 e 263.

<sup>99</sup> VICENTE, Joana (2008): 201 a 202. Também para Miguel/BRITO, Madeira (2016): 389, a exceção da al. d) do n.º 2 do art. 143º apenas se aplica no caso de o fundamento da contratação a termo ser diverso, após a celebração de contrato a termo com trabalhador à procura de primeiro emprego.

ALICE CAMPOS entende que o n.º 2 do art. 143º CT excepciona situações em que é permitida a contratação com um fundamento diferente do contrato anterior. *De jure condendo*, para a autora o caso da contratação de o trabalhador à procura de primeiro emprego, ainda que esteja em causa um motivo estranho ao empregador, deveria ser incluído na proibição da contratação sucessiva a termo quando tenha sido esta a justificação da celebração do contrato.

Concordamos por inteiro com a autora quando refere que a introdução desta exceção abre portas para que o empregador possa contratar sucessivamente trabalhadores a termo<sup>100</sup>.

#### **1.4 Validade formal do termo**

No que respeita à validade formal questiona-se se a declaração do trabalhador é um elemento bastante para considerar verificado o fundamento previsto na al. b) n.º 4 do art. 140º CT.

Sobre este problema, a doutrina divide-se. Uma parte da doutrina considera que compete ao empregador “certificar-se junto dos serviços competentes, designadamente, a Segurança Social, que o trabalhador reúne as condições necessárias para ser contratado ao abrigo dos motivos enunciados no art. 140º n.º 4 al b).”

Esta linha doutrinal argumenta ainda a hipótese de o próprio trabalhador desconhecer se preenche os requisitos para ser contratado como trabalhador à procura de primeiro emprego, pelo facto de ter sido inicialmente contratado a termo e o seu contrato ter-se transformado em contrato sem termo e estar em erro sobre a sua situação<sup>101</sup>.

Outro sector da doutrina, a par da maioria da jurisprudência<sup>102</sup>, entende bastante a declaração do trabalhador. É o caso de JÚLIO GOMES que entende que “ainda que a lei refira que o ónus da prova da motivação do contrato a termo cabe ao empregador, a verdade é que se trata aqui de uma situação da esfera do trabalhador; pelo que nos parece que o empregador poderá, em princípio, confiar na declaração do trabalhador, de que se encontra .... à procura de primeiro emprego e limitar-se, na minuta do contrato, a remeter para ela.”<sup>103</sup>

---

<sup>100</sup> CAMPOS, Alice (2013): 146 a 147.

<sup>101</sup> Cfr. MACHADO, Susana (2009): 186. De acordo com o n.º 5 do art. 140º CT, o empregador tem um especial dever de cuidado e diligência na apreciação dos motivos do contrato. GOMES, Irene (2004): 154; MONTEIRO, Miguel/BRITO, Madeira (2016): 381; SÁ, Ayres (2004): 285; ABRANTES, João (2002): 163.

<sup>102</sup> Acs. STJ 27/05/04 – Proc. 03S3873; STJ de 02/07/08 – Proc. 08S603

<sup>103</sup> GOMES, Júlio (2003): 67.

Contudo, nos casos em que os trabalhadores impugnaram o termo do contrato apesar de inicialmente terem prestado aquela informação, sem corresponder à verdade, a jurisprudência tem-se pronunciando de forma diferente conforme o empregador tenha ou não conhecimento da falsidade da declaração do trabalhador.

Assim, se o trabalhador conseguir provar que o empregador conhecia a falsidade da sua declaração, procederá a impugnação da validade do termo apostado no contrato do trabalhador<sup>104</sup>.

No caso de a entidade empregadora não ter conhecimento da falsidade da declaração, a jurisprudência tem decidido a favor desta por uma de duas vias: reconhecendo a existência de abuso de direito do trabalhador, ao impugnar o termo do contrato com base na informação falsa que previamente prestou, na modalidade de *venire contra factum proprium*; a considerando que a declaração do trabalhador configura uma declaração judicial com força probatória plena, assim validando o termo apostado no contrato<sup>105</sup>.

### **1.5 Renovação do contrato a termo motivado por trabalhador à procura de primeiro emprego<sup>106</sup>**

A posição consistente na jurisprudência vai no sentido de reconhecer que, no momento da renovação, não faz sentido indagar se o trabalhador ainda é trabalhador à procura de primeiro emprego<sup>107</sup>. Isto quando a renovação é automática.

Porém, o STJ, no ac. de 24.10.07<sup>108</sup>, entendeu que a situação é diferente quando a renovação pretendida for por prazo diferente do inicialmente acordado. Neste caso, a renovação está sujeita à verificação das exigências materiais da celebração do contrato, bem como às de forma. Significa que o motivo indicado para justificar a renovação terá de ser um daqueles em que a lei admite a contratação a termo (requisitos materiais). No caso em apreço, o motivo justificativo da renovação do contrato inserido na 2ª adenda foi o facto de o autor “não ter, ainda, por motivo alheio à sua vontade, encontrado emprego compatível com a sua formação profissional e expectativas profissionais”.

O tribunal considerou que a justificação não tinha qualquer enquadramento legal na contratação a termo e por isso considerou o contrato sem termo. Para o STJ a situação seria diferente, se na adenda se fizesse alguma referência ao normativo legal

---

<sup>104</sup> Ac. RP de 10.12.12 – Proc. 48/10.7TTVRL.P1.

<sup>105</sup> Ac. RP de 10.12.12 – Proc. 48/10.7TTVRL.P1. Também ALMEIDA, Soares, (2013): 321 a 322.

<sup>106</sup> Ou desempregado de longa duração. Neste sentido Ac. RP 03/10/11 – Proc. 1683/10.9TTPNF.P1.

<sup>107</sup> Ac. da RP de 22/10/12 – Proc. 173/11.7TTGMR.P1.

<sup>108</sup> Ac. STJ 24/10/07 – Proc. 07S2622. Sobre este acórdão do STJ, *vd* CAMANHO, Paula (2012): 381 e ss.

em que se integrava o motivo justificativo, nomeadamente se nela se dissesse que a prorrogação era feita ao abrigo do atual al. b) do n.º 4 do art. 140º do CT, que prevê a contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego.

## **2. A CONTRATAÇÃO A TERMO E A LEGISLAÇÃO ESPECIAL DE POLÍTICA DE EMPREGO EM PORTUGAL – APOIOS À CONTRATAÇÃO E A SUA EFICÁCIA**

No âmbito das políticas de emprego vigentes em Portugal, de entre as várias medidas de emprego que visam estimular diretamente a inserção no mercado de trabalho, destacamos os *apoios à contratação*, que compreendem 2 modalidades.

A primeira modalidade consiste na concessão à entidade empregadora de um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado inscrito no centro de emprego, com a obrigação de proporcionar formação profissional. Trata-se, portanto, de um *apoio direto*, atualmente regulado pela Portaria n.º 34/17, de 18.1<sup>109</sup>, que cria a medida Contrato-Emprego. Esta medida concretiza os objetivos da política de emprego, relativos ao apoio à contratação e visa combater o desemprego, fomentar a criação líquida de postos de trabalho, incentivar a inserção profissional de públicos com maior dificuldade de integração no mercado de trabalho, entre outros objetivos.

Resulta do seu preâmbulo que “A avaliação das políticas ativas do mercado de trabalho, ..., deixou claro, por um lado, a insustentabilidade da configuração atual das medidas de apoio ao emprego e, por outro, a necessidade de aprofundar a ligação entre estes apoios e o emprego efetivamente gerado, bem como de estimular, de modo mais eficaz, a qualidade do emprego criado ao abrigo dos apoios.”

A verdade é que segundo as conclusões constantes do LVRL 2016 verificou-se que, 12 meses depois do fim do apoio menos de 30% dos participantes na medida tinham contratos sem termo (mesmo incluindo aqueles que receberam apoios simultâneos ou posteriores à celebração de contratos sem termo, ...).<sup>110</sup>

Por isso, na reformulação dos apoios à contratação, a recente legislação cria uma medida que se distingue das precedentes, apostando, entre outras alterações, nos contratos sem termo, ainda que “abrindo caminho à possibilidade de contratos a termo para públicos desfavorecidos”.

---

<sup>109</sup>Revogou a Portaria n.º 149-A/14, de 24.7, que já tinha revogado a Portaria n.º 106/13, de 14.3, que cria a Medida Estímulo 2013 e a Portaria n.º 204-A/13, de 18.6, que cria a Medida de Apoio à Contratação Via Reembolso da Taxa Social Única.

<sup>110</sup> LVRL (2016): 230.

Outra modalidade consiste na redução ou isenção do pagamento de contribuições para a segurança social pela entidade empregadora. Trata-se, portanto, de um *apoio indireto*, atualmente regulado pelo DL n.º 72/17, de 21.6, em vigor desde 1.8.17<sup>111</sup>. Este DL visa uma medida política de emprego, estabelecendo incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração.

No seu preâmbulo, o diploma refere que a legislação que vem desde 1995 a regular os incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e outros públicos desfavorecidos não se adequa à atual situação do mercado de trabalho, nem à prossecução de uma efetiva integração<sup>112</sup>. Assim, altera-se o regime de atribuição destes incentivos que, a partir de agora, passam a aplicar-se apenas aos contratos de trabalho sem termo, mudando-se a lógica da atribuição deste incentivo, ao torná-lo também num benefício para o trabalhador e não apenas para a entidade empregadora.

Estas mudanças legislativas são, em nosso entender, um avanço do legislador nesta matéria, em especial o DL n.º 72/17, na medida que este novo diploma valoriza o tipo de contrato de trabalho.

A legislação supramencionada confirma a tendência em tempos referida por REGINA REDINHA<sup>113</sup> no aparecimento de um direito económico do emprego, plasmada na crescente legislação de atribuição de incentivos financeiros à criação de postos de trabalho, inserida na designada política ativa de emprego<sup>114</sup>. Todavia, a autora não vê eficácia na abertura do direito do trabalho às questões do emprego, nem na legislação laboral de fomento de emprego. A verdade é que, como acabamos de ver, as conclusões do LVRL 2016 demonstram o pouco impacto destes incentivos na criação de emprego estável, confirmando essa ineficácia.

No mesmo sentido crítico PEDRO HESPANHA e JORGE CALEIRAS afirmam que é inegável que os apoios à contratação são muitas vezes a única forma de as pessoas entrar no mercado de trabalho, contudo também é verdade que quando terminam não há vontade por parte das entidades empregadoras manterem esses postos de trabalho

---

<sup>111</sup> Revogou o DL n.º 89/95, de 6.5, alterado pelo DL n.º 34/96, de 18.4, e pela Lei n.º 110/09, de 16.9.

<sup>112</sup> Esta perceção já tinha sido mencionada por VICENTE, Joana (2008): 177, na apreciação crítica ao DL n.º 89/95.

<sup>113</sup> REDINHA, Regina (1998): 331 a 333.

<sup>114</sup> REBELO, Glória (2003): 79 a 82.

apoiados, passando os trabalhadores a saltar de apoio em apoio, persistindo a sua situação de precaridade<sup>115</sup>.

Resulta assim do exposto que os incentivos à contratação são de eficácia duvidosa e não se revelam uma ferramenta de criação de verdadeiro emprego.

### **3. A (DES) CONFORMIDADE DA NORMA PREVISTA NA AL. B) DO N.º 4 DO ART. 140º DO CT COM A CRP**

A Lei fundamental ocupa na hierarquia das leis o lugar supremo e, como tal, a validade das restantes leis fica sujeita à conformidade com a mesma, não podendo ser contrariada por norma inferior, sob pena de inconstitucionalidade<sup>116</sup>.

Como vimos, o direito à segurança no emprego, como qualquer outro direito, não é ilimitado, encontra-se sujeito a restrições e deve ser conciliado com outros valores igualmente reconhecidos na CRP:

Aqui chegados assaltam-nos várias dúvidas: O que prevalece: a inserção no mercado de trabalho ou a segurança no trabalho? A norma prevista na al. b) n.º 4 do art. 140º CT, quando interpretada no sentido de que trabalhador à procura do primeiro emprego se refere unicamente a trabalhadores que nunca hajam celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado, é conforme ao princípio da segurança no trabalho consagrado no art. 53º da CRP? E será esta restrição ao direito à segurança no emprego adequada e proporcional ao fim pretendido?

Antes de mais, torna-se imperativo fazer o enquadramento legal e constitucional das restrições a que estão sujeitos os direitos fundamentais, designadamente os direitos, liberdades e garantias. O art. 18º da CRP fixa o regime legal das leis restritivas dos direitos, liberdades e garantias assente nos seguintes termos: só se confere legitimidade às leis restritivas dos direitos, liberdades e garantias constitucionalmente consagrados quando as restrições que delas advenham forem expressamente admitidas pela CRP, quando visem proteger outro direito ou interesse constitucionalmente protegido, o qual funcionará, por um lado, como fundamento dessa restrição, mas, por outro, como limite da mesma, jamais se aceitando que esta restrição atinja o núcleo essencial do direito, liberdade ou garantia em causa<sup>117</sup>.

---

<sup>115</sup>HESPAÑA, Pedro / CALEIRAS, Jorge (2017): 155.

<sup>116</sup> Cfr. RAMALHO, Palma (2015): 181 a 182; MARTINEZ, Romano (2017): 179 e LEITÃO, Meneses (2016): 63.

<sup>117</sup> Cfr. Art. 18º n.ºs 1 e 2 CRP. *Vd* ANDRADE, Vieira (2012): 269. CAMPOS, Alice (2013): 240.

Como ensina a doutrina constitucional, a medida de intervenção restritiva dos direitos fundamentais deve mostrar-se materialmente justificada e encontrar harmonia com os princípios presentes no referido art. 18º da CRP<sup>118</sup>.

Detenhamo-nos nos princípios que se afiguram de maior intensidade e de imprescindível compreensão para o nosso estudo: os princípios da proteção do núcleo essencial e da proporcionalidade. Segundo BACELAR GOUVEIA, o princípio da proteção do núcleo essencial dos direitos fundamentais visa evitar o esvaziamento dos direitos fundamentais restringidos. Qualquer compressão daqueles direitos deve ser a menor possível por forma a respeitar-se o conteúdo essencial mínimo do direito ferido.

Quanto ao princípio da proporcionalidade, o mesmo autor esclarece que este impõe ao legislador que restringe direitos fundamentais “a contenção do exercício desse poder ablativo”, segundo as 3 vertentes que caracterizam o princípio da proporcionalidade: “a adequação da restrição ao fim que se tem em vista; a indispensabilidade da restrição relativamente a esse fim, em comparação com outros instrumentos possíveis de atuação legislativa de carácter menos agressivo; e, por último, a racionalidade do teor da restrição imposta em função do balanço entre as vantagens e os custos que derivam da respetiva utilização”.<sup>119</sup>

Uma vez analisado o enquadramento legal das restrições aos direitos fundamentais, vejamos agora qual o entendimento da doutrina e da jurisprudência do TC quanto ao recurso do contrato de trabalho para necessidades permanentes e quanto à constitucionalidade da norma prevista na al. b) n.º 4 do art. 140º CT, que até ao momento não tem sido consensual. Senão vejamos:

### **3.1 Ao nível doutrinário**

A utilização do contrato a prazo como ferramenta de fomento de emprego para satisfação de necessidades permanentes tem dividido a doutrina entre os que entendem a norma inconstitucional e os que entendem a norma essencial e imprescindível e, por isso, “O juízo sobre a bondade intrínseca do art. 140º n.º 4, do CT arrisca-se,... a ser muito distinto de autor para autor.”<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup>Entre outros, GOUVEIA, Bacelar (2013): 1005 a 1010, e CANOTILHO, Gomes/MOREIRA, Vital (2007): 388.

<sup>119</sup> Cfr. GOUVEIA, Bacelar (2013): *ibidem*. No mesmo sentido, CANOTILHO, Gomes/MOREIRA, Vital (2007): 392. ANDRADE, Vieira (2012): 284.

<sup>120</sup> Como refere LEAL AMADO (2016): 72. Também com dúvidas em face do art. 53º da CRP. Ainda no âmbito da LCCT ABRANTES, João (1995): 99, nota 8, questionava a constitucionalidade da norma.

LOBO XAVIER e ALICE CAMPOS consideram que, tendo em conta as restrições que caracterizam o regime estabelecido para a contratação a termo, a admissibilidade do mesmo não põe em causa o núcleo essencial do princípio constitucional da estabilidade no emprego, mesmo nos casos em que é admitido para satisfação de necessidades permanentes da empresa<sup>121</sup>.

Em sentido crítico JÚLIO GOMES afirma que a contratação a termo para necessidades permanentes da empresa parece tornar o contrato a termo “num mecanismo de inserção no mercado de trabalho, processo de seleção de trabalhador e modo de emprego sucedâneo ao emprego estável.”<sup>122</sup>

No mesmo alinhamento crítico SUSANA MACHADO defende que o recurso a contratos a termo justificados em necessidades permanentes deve ser visto com cautela para “não se esvaziar a razão de ser da contratação a termo e contribuir para a sua banalização.” A autora acompanha JÚLIO GOMES quando propõe uma solução idêntica à legislação espanhola que admite a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego mas por tempo indeterminado, com um regime de proteção de emprego mais atenuado que no regime geral pelo menos até atingir uma certa antiguidade. Lembra-se que em Espanha o recurso a estes contratos revelou-se um autêntico fracasso, conduzindo à sua proibição<sup>123</sup>.

JORGE LEITE questiona a conformação constitucional quanto à admissibilidade da contratação a termo de trabalhador à procura de primeiro emprego e outras admissões que se inscrevem na chamada política de fomento de emprego, pois em seu entender estas admissões correspondem a medidas aplicáveis “em situações de crise económica, procurando, através da flexibilização da mão-de-obra, vencer as maiores resistências empresariais ao estabelecimento de vínculos duradouros em conjunturas adversas.”<sup>124</sup> Assim, o autor só admite a utilização de contratos a termo para necessidades permanentes quando se trate de medida conjuntural de fomento ao emprego, aplicável a categorias de trabalhadores de difícil empregabilidade<sup>125</sup>.

---

<sup>121</sup> CAMPOS, Alice (2013): 241 a 242. No mesmo sentido, FERNANDES, Monteiro (2003): 241, entende que a norma não é desconforme, não obstante considerar legítima a verificação pelo TC.

<sup>122</sup> GOMES, Júlio (2003): 37.

<sup>123</sup> Cfr. MACHADO, Susana (2009): 187, nota 477; GOMES, Júlio (2003): 51 a 52. Também VICENTE, Joana (2008): 174 a 175 rejeita a utilização do contrato a termo para a satisfação de necessidades permanentes.

<sup>124</sup> LEITE, Jorge (1995): 77.

<sup>125</sup> LEITE, Jorge (2006): 10 a 11. Tal como o autor, QUINTAS, Paula (2004): 240, esclarece que “as normas especiais de fomento, de estímulo, de benefício, têm, por natureza, um curto ciclo de vida...”.

No mesmo alinhamento doutrinal, PAULA QUINTAS assevera que o regime jurídico de trabalhador à procura de primeiro emprego levanta sérias dúvidas quanto à conformidade constitucional já que inspira os empregadores a recorrer a este tipo de contratação a termo, aparentemente por via fácil, promovendo a precaridade, e favorece a discriminação entre iguais, colocando em causa os princípios constitucionais da segurança no emprego e da igualdade. Para esta autora, a norma<sup>126</sup> promove discriminação entre os trabalhadores, numa primeira fase, discriminação negativa contra os precários, e numa segunda, discriminação negativa contra os estáveis, que são preteridos a favor dos primeiros. Por outro lado, a norma que permite sucessivos novos contratos numa relação de trabalho temporalmente contínua<sup>127</sup> é característica duma necessidade permanente e, portanto, razão necessária para a contratação sem termo. Ao permitir-se a contratação sucessiva, sem limite temporal, de trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, violam-se os princípios constitucionais previstos nos arts. 13º e 53º<sup>128</sup>.

Concluimos que, entre nós, grande parte da doutrina é muito crítica da contratação a termo para satisfação de necessidades permanentes inserida na norma prevista na al. b) n.º 4 do art. 140º CT, manifestando sérias dúvidas quanto à sua compatibilidade constitucional. Sobre a divisão doutrinal da constitucionalidade da norma LEAL AMADO fala-nos do confronto entre a lógica social – clássica, que determina que “o emprego deve ser estável”, e a lógica económica – pós moderna, que determina que “o emprego precário é preferível ao desemprego.”<sup>129</sup> Esta última é a seguida pelo TC como veremos a seguir.

### **3.2 Ao nível jurisprudencial**

Tal como o STJ também o TC já, por diversas vezes, se pronunciou no sentido da conformidade constitucional da norma contida do art. 140º n.º 4 al. b) CT quando interpretada no sentido de que trabalhador à procura de primeiro emprego é unicamente aquele que não tenha sido antes contratado por tempo indeterminado.

---

<sup>126</sup>Atual art. 140º n.º 4 al. b) CT.

<sup>127</sup>Atual art. 143º n.º 2, al. d) CT.

<sup>128</sup>QUINTAS, Paula (2004): 239 a 240.

<sup>129</sup>Para LEAL AMADO (2016): 73, o contrato a termo é encarado como um desvio à regra, e por isso ainda é tido como uma exceção. Porém, “é um desvio que se banaliza e uma exceção que se multiplica.”

A base de argumentação do TC para este entendimento<sup>130</sup> é que, sendo esta norma um meio de fomentar o emprego de categorias de trabalhadores com maiores dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, é suficiente a conformidade constitucional. E, ainda que se admita que a medida constitua uma restrição à segurança no trabalho, ela é justificada pela proteção de certas “categorias de pessoas que se apresentam como mais vulneráveis no contexto do mercado do trabalho.” Para o TC, a norma visa reduzir o risco do empregador na contratação levando-o assim a contratar pessoas que, de outro modo, seriam, em condições normais, preteridas nos processos de recrutamento de pessoal. “A restrição à segurança no trabalho é pois justificada pela própria lógica da universalização do direito ao trabalho.” Quanto à interpretação do conceito de “primeiro emprego”, o TC entende que o que releva é que o contrato a termo não se apresenta, na previsão do CT em vigor, como um contrato destituído de quaisquer garantias de segurança, dando alguns exemplos: as exigências de forma escrita, com indicação expressa da razão da contratação a termo, a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado verificadas determinadas circunstâncias, a proibição de contratação sucessiva durante determinado período, etc. Salienta ainda a cautela que o legislador teve na redução dos prazos máximos de celebração do contrato a termo que, no caso de se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego, é de apenas 18 meses.

Não obstante o acórdão do TC n.º 338/10 não ter declarado a inconstitucionalidade da norma contida do art. 140º n.º 4 al. b) CT, a decisão teve cinco votos vencidos que importa trazer à colação.

Assim, as declarações de voto vencido centram a sua discordância nas linhas argumentativas que passamos a analisar.

No que diz respeito ao entendimento da noção de primeiro emprego sufragado pela jurisprudência uniforme do STJ este leva a que “a admissibilidade do contrato a termo celebrado com trabalhadores à procura do primeiro emprego se afigure como uma restrição arbitrária do direito à segurança no emprego, dado que é desproporcionada, desadequada para atingir os fins que visa e demasiado onerosa para o trabalhador que se encontra numa situação de especial vulnerabilidade.”<sup>131</sup>. Tal entendimento conduz na prática a uma situação de precarização extrema, pois permite

---

<sup>130</sup> Entre outras, é a que decorre do aresto do TC n.º 338/10, de 22.9. No mesmo sentido, Ac. n.º 160/05, de 29.3 e Ac. n.º 550/09, de 27.10.

<sup>131</sup> Cons. Ana Maria Guerra Martins.

que quem permaneceu em regime de contrato a termo durante uma grande parte da sua vida profissional continue a ser considerado como trabalhador à procura do primeiro emprego<sup>132</sup>.

Quanto ao argumento que a norma visa reduzir o risco de inadaptação ou inaptidão na contratação de pessoas com falta de experiência ou de experiência recente, diminuindo os riscos da contratação laboral para a entidade empregadora, esse risco é mitigado pela previsão de um período experimental<sup>133</sup>.

Relativamente às considerações de política de emprego, nada permite concluir que essa seja uma medida idónea ou sequer necessária para a prossecução dos fins que assim o legislador tenha pretendido atingir. Aliás, a norma não contribui para o incentivo ao emprego ou a criação de novos postos de trabalho, permite apenas que postos de trabalho correspondentes a necessidades permanentes de serviço – e a que deveria corresponder uma relação permanente de trabalho – possam ser preenchidos através de sucessivos contratos de trabalho a termo com os mesmos ou outros trabalhadores que anteriormente nunca tenham sido contratados por tempo indeterminado<sup>134</sup>.

As dificuldades dos jovens à procura do primeiro emprego não legitimam qualquer política de promoção do seu emprego, nomeadamente aquela que, como solução, prescinde da estabilidade do vínculo laboral.

Não se poderá dizer que tenham a cobertura do direito fundamental ao trabalho as medidas políticas que, visando promover o emprego de determinada categoria de trabalhadores, permitam que os mesmos sejam contratados com um vínculo precário, devendo ser encaradas como restrições constitucionalmente ilícitas, por não terem justificação suficiente, implicando uma violação dos limites ditados pelo art. 18º da CRP<sup>135</sup>.

Quanto aos mecanismos de salvaguarda do regime, a proibição da celebração de um novo contrato a termo, durante um período de tempo, para o mesmo posto de trabalho a que se encontrou afeto um outro trabalhador contratado a termo, exclui justamente o trabalhador à procura de primeiro emprego. Por outro lado, as exigências respeitantes à forma e ao conteúdo do contrato (indicação do motivo justificativo, limites à duração e renovação do contrato, ou a conversão em contrato sem termo em

---

<sup>132</sup> Cons. Carlos Alberto Fernandes Cadilha.

<sup>133</sup> Cons. Catarina Sarmiento e Castro.

<sup>134</sup> Cons. Carlos Alberto Fernandes Cadilha.

<sup>135</sup> Cons. João Cura Mariano.

caso de incumprimento dos requisitos legais) poderão condicionar ou dificultar o recurso ao trabalho precário, mas não representam em si uma qualquer garantia de estabilidade de emprego, nem impedem que os empregadores, através da rotação dos trabalhadores, possam utilizar sucessivamente o contrato a termo, com o fundamento previsto no art. 140º n.º 4 al. b, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades de serviço<sup>136</sup>.

Não se pode deixar de dizer que são de peso os argumentos dos votos vencidos que, por isso, nos obrigam a questionar a bondade da norma.

É incontornável que o entendimento maioritário da jurisprudência quanto à noção de primeiro emprego agudiza o quadro da precaridade laboral desta, já vulnerável, categoria de trabalhadores, pois perpétua a sua situação de instabilidade. A norma oferece aos empregadores – que, como atrás vimos, demonstram a sua preferência no contrato a termo – um fundamento legal para contratarem a termo, e de forma sucessiva, pois isenta este motivo justificativo do impedimento do tempo de espera. Assim, não podemos concordar com o entendimento do TC quando sustenta que o atual CT consagra suficientes garantias que salvaguardam este contrato.

Por outro lado, os dados revelados pelo LVRL 2016 não espelham a eficácia das medidas de fomento de emprego. Como atrás constatámos, apenas 30% dos trabalhadores permaneceram com vínculo definitivo no mercado de trabalho após o fim dos apoios à contratação. Parece-nos, por isso, além de gravosa, muito questionável a eficácia e a idoneidade da medida para atingir o fim pretendido<sup>137</sup>. De facto, constatámos que existem medidas alternativas de fomento de emprego, como a prevista pelo DL n.º 72/17, que incentiva especificamente a contratação de jovens à procura do primeiro, sem sacrificar a estabilidade da relação laboral destes.

A promoção de emprego não pode ser percebida à custa do emprego precário.

Por todas estas razões, concordamos que a possibilidade de contratação a termo de trabalhador à procura de primeiro emprego, entendido como aquele que não tenha sido anteriormente contratado por tempo indeterminado, configura uma restrição injustificada do direito à segurança no emprego, mostrando-se uma medida muito gravosa, desproporcional e desadequada para a prossecução dos fins que visa atingir.

---

<sup>136</sup> Cons. Carlos Alberto Fernandes Cadilha.

<sup>137</sup>O Cons. Joaquim de Sousa Ribeiro, na sua declaração de voto, contesta a linha de fundamentação argumentada no Ac. do TC n.º 581/95 que defende “mais vale um emprego precário do que emprego nenhum”. – Neste Ac. prevalece a tutela da inserção de pessoas de difícil empregabilidade no mercado de trabalho.

## **4. A SUCESSÃO DE CONTRATOS E A (IN) COMPATIBILIDADE DA NORMA PREVISTA NA AL. B) DO N.º 4 DO ART. 140º DO CT COM O DIREITO DA UE**

### **4.1 A Diretiva 1999/70/CE**

A Diretiva 1999/70/CE determina que os contratos de trabalho de duração indeterminada constituem a forma comum da relação laboral, uma vez que contribuem para a qualidade de vida dos trabalhadores e a melhoria do seu desempenho.

Neste contexto, a Diretiva além estabelecer o princípio da não discriminação entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores permanentes em situação comparável<sup>138</sup>, determina um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho a termo, desde que não existam medidas legais equivalentes para a sua prevenção. Assim, o art. 5º do Acordo-quadro impõe aos EM que introduzam uma ou várias das seguintes medidas: i) Razões objetivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos; ii) Duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo; iii) N.º máximo de renovações dos contratos a termo, conferindo aos EM uma larga autonomia quanto aos meios necessários para cumprir os objetivos do direito europeu<sup>139</sup>, devendo o legislador nacional garantir o objetivo ou o efeito útil previsto no art. 1º al. b) do Acordo-quadro.

Impõe-se ainda dizer que a maioria da doutrina<sup>140</sup> qualifica a Diretiva 1999/70/CE de “muito modesta e pouco ambiciosa”, uma vez que a mesma, exige que cada EM adote uma das medidas previstas no Acordo-quadro para evitar o abuso da contratação sucessiva. Por outro lado, refere que a exigência das razões objetivas se verifica apenas no momento da renovação e não menciona o momento da celebração do contrato. Estes são dois dos exemplos da fragilidade da Diretiva.

### **4.2 Das questões em torno da noção de “trabalhador à procura de primeiro emprego”**

Como vimos, na legislação portuguesa, é permitida a celebração de contratos a termo com o motivo justificativo de trabalhador à procura de primeiro emprego para satisfação de necessidades empresariais permanentes, podendo tal motivo ser usado inúmeras vezes.

---

<sup>138</sup> Neste âmbito, *vd* Ac. de 14.9.16 – Proc.C-596/14, Diego Porras, principalmente n.ºs 45 e 46. Também FERNANDES, Liberal (2013): 5.

<sup>139</sup> Cfr. FERNANDES, Liberal (2013): 4 e 5.

<sup>140</sup> GOMES, Júlio (2003): 45 e ss; RIBEIRO; Strecht (2012): 45 a 46; MACHADO, Susana (2009): 58 a 60; VICENTE, Joana (2008): 160 a 161.

Aqui chegados deparamo-nos com várias questões: o contrato a termo com o motivo justificativo de trabalhador à procura de emprego é baseado numa razão objetiva nos termos do art. 5º da Diretiva? Prossegue um objetivo legítimo de política social<sup>141</sup>? O meio empregado é legítimo e proporcional para atingir o resultado? E será compatível com o efeito útil da diretiva? Atendendo à noção de trabalhador à procura de primeiro emprego que tem prevalecido, dispõe a lei portuguesa de outras medidas eficazes no combate à contratação sucessiva com esta categoria de trabalhadores?

#### 4.3 Das razões objetivas - A jurisprudência do TJ

Uma das formas de evitar o abuso do recurso a contratos sucessivos é que, na sua celebração, os contratos a termo se baseiem em razões objetivas.

Para o TJ, são razões objetivas as “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>142</sup>.”

As razões que justificam o contrato a termo de trabalhador à procura de primeiro emprego são as dificuldades de inserção no mercado de trabalho por grupos específicos de pessoas e a necessidade de fomentar emprego para dirimir aquelas dificuldades.

*A priori*, este contrato prossegue interesses legítimos de ordem económica e de política de emprego. No entanto, permanece a dúvida se é baseado numa razão objetiva<sup>143</sup>.

A resposta não é linear. Segundo JÚLIO GOMES<sup>144</sup>, em Espanha, a utilização dos contratos a termo que se fundamentem apenas em razões de promoção de emprego – como o caso do trabalhador à procura do primeiro emprego – foi já entendida como incompatível com a Diretiva. Apesar disso, o autor considera que tal entendimento tem uma base ténue no teor da Diretiva.

É certo que o TJ tem-se mostrado sensível à matéria da política de emprego como demonstra o recente acórdão *Bordonaro*<sup>145</sup>, onde se pronunciou sobre razões ligadas ao acesso ao mercado de trabalho aplicadas aos jovens à procura do primeiro emprego. Estava em causa uma disposição da lei italiana que prevê a possibilidade de celebrar um contrato de trabalho intermitente ao abrigo de política de emprego com

---

<sup>141</sup> Ac. de 4.7.06 – Proc. C-212/04, *Adelener*, e Ac. de 26.1.12 – Proc. C-586/10, *Kücük*

<sup>142</sup> Caso *Adelener* cit. principalmente n.º 58 a n.º 75.

<sup>143</sup> FERNANDES, Liberal (2013): 7 sobre o alcance da razão objetiva.

<sup>144</sup> GOMES, Júlio (2003): 44.

<sup>145</sup> Ac. de 19.7.2017 – Proc. C-143/16, *Bordonaro*. O acórdão *Mangol* foi o primeiro a debater a matéria da contratação a termo como medida de política de emprego, no caso de trabalhadores mais velhos.

vista à inserção do mercado laboral de pessoas com menos de 25 anos. Em dezembro de 2010, *Bordonaro* celebrou um contrato de trabalho deste tipo. Em julho de 2012, foi despedido, uma vez que tinha completado 25 anos de idade e a condição relativa à idade tinha deixado de estar preenchida.

Apesar da questão remetida ao TJ se inserir no âmbito do princípio da não discriminação em razão da idade, consagrado na Diretiva 2000/78/CE e no art. 21º n.º 1 da CDFUE, interessa-nos ver o seu entendimento quanto aos objetivos legítimos para a justificação deste contrato. O TJ esclareceu que cada um dos objetivos apresentados (promoção da flexibilidade e entrada de jovens no mercado de trabalho e possibilitar a primeira oportunidade para os jovens serem empregados para permitir a experiência no mercado de trabalho) era potencialmente legítimo ao abrigo daquela Diretiva, referindo (§37) que “a promoção da contratação constitui incontestavelmente um objetivo legítimo de política social ou de emprego dos Estados Membros, nomeadamente quando se trata de favorecer o acesso dos jovens ao exercício de uma profissão.” O TJ concluiu que a mesma Diretiva não impede que a legislação nacional preveja que os contratos específicos sejam aplicáveis apenas aos trabalhadores com menos de 25 anos, uma vez que essa legislação prossegue um objetivo legítimo ligado ao mercado do emprego e do trabalho, e atinge o objetivo através de meios adequados e necessários.

Sucede que não existe jurisprudência europeia referente a situações de contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego, conforme a fixada na legislação nacional para fazer face a necessidades permanentes.

A verdade é que, por várias vezes, a jurisprudência do TJ se pronunciou contra disposições de legislação interna que consentiam na sucessão de contratos a termo para fazer face a exigências declaradas como provisórias, mas que, em concreto, se prolongaram no tempo e se revelaram permanentes e duradouras, como aconteceu no acórdão C-16/15 – *López*<sup>146</sup>.

Outra questão diferente foi suscitada no acórdão C-586/10<sup>147</sup> – *Kücük*.

Questionou-se se a exigência de substituição de pessoal permanente pode justificar uma renovação prolongada do mesmo contrato a termo sem ser contrária à

---

<sup>146</sup> Ac. de 16.9.16 – Proc. C-16/15, *López*. A trabalhadora foi admitida de 5/2 a 31/7/09, para realizar “serviços determinados de natureza temporária, conjuntural ou extraordinária”. Após o termo do primeiro contrato de trabalho, a sua nomeação teve 7 renovações, trabalhando ininterruptamente de 5/2/09 a 31/3/13.

<sup>147</sup> Ac. de 26.1.12 – Proc. C-586/10, *Kücük*. Estava em causa uma relação laboral precária de 11 anos, durante os quais a trabalhadora celebrou um total de 13 contratos de trabalho a termo. Todos esses contratos foram celebrados no âmbito de licenças temporárias, gozadas por trabalhadores permanentes, visando assegurar a sua substituição.

cláusula 5ª n.º 1 al. a) do Acordo-quadro<sup>148</sup>. Neste caso, o TJ entendeu que a necessidade temporária de pessoal de substituição pode, em princípio, constituir uma razão objetiva<sup>149</sup>. Contudo, o TJ deixou o alerta de que poderemos estar perante indícios de abusos se, mediante um conjunto de fatores, ocorrer um contrato renovado repetidamente durante um longo período de tempo, devendo ser feita uma análise global de todas as circunstâncias que envolveram a renovação do contrato a termo, incluindo o número e a duração cumulativa dos contratos a termo celebrados no passado com o mesmo empregador. Só através desta fórmula podemos apurar se os contratos a termo sucessivos foram utilizados pelo empregador de forma abusiva.

Note-se que a Diretiva apenas exige que cada EM adote uma das medidas eficazes para evitar os sucessivos abusos dos contratos a termo, não exige o cumprimento dos objetivos previstos na mesma. Além disso, como vimos, o legislador português estabeleceu várias formas de proteção do regime da contratação a termo ao prever motivos justificativos, limites de duração e de renovação destes contratos.

À primeira vista, a legislação nacional parece estar em conformidade com a Diretiva<sup>150</sup>.

Independentemente de qualquer conjetura sobre a jurisprudência europeia, importa salientar que em alguns acórdãos<sup>151</sup>, o TJ já sublinhou que, mesmo adotando alguma das medidas previstas na Diretiva, tal situação não desonera os tribunais nacionais de averiguar se de facto a medida implementada está a conseguir o resultado pretendido.

#### **4.4 A exceção da proibição dos contratos sucessivos**

Apesar da aparente conformidade com o direito da UE, a verdade é que a legislação portuguesa, no art. 143º n.º 2 al. d) CT, permite a contratação sucessiva do trabalhador à procura de primeiro emprego, excluindo-o da proteção temporal, e por isso consideramos que a norma não protege o trabalhador tal como é imposto pela Diretiva.

---

<sup>148</sup> Cfr MACHADO, Susana (2013): 108.

<sup>149</sup> Para MACHADO, Susana (2013): 110, segundo esta jurisprudência, apesar de existir uma necessidade permanente de pessoal de substituição, um contrato a termo pode ser justificado nos casos de substituição temporária.

<sup>150</sup> Para LEITE, Jorge (2006): 23 e 24, o legislador português foi mais além do exigido pela Diretiva. Também para MACHADO, Susana (2009): 310 a 311, aparentemente a legislação portuguesa adota vários mecanismos para combater a utilização fraudulenta da contratação a termo.

<sup>151</sup> Ac. de 22.11.05 – Proc. C-144/04, *Mangold*.

O problema agudiza-se quando a (re) contratação a termo do trabalhador se destina a executar as mesmas funções, o que indicia a ocupação de um posto de trabalho permanente com o recurso a sucessivos contratos a termo. Para JÚLIO GOMES, é justamente esta contratação a termo em série do mesmo trabalhador “que contribui para uma segmentação da mão-de-obra e para uma precarização de certos trabalhadores.”<sup>152</sup>

Este entendimento é partilhado por SUSANA MACHADO quando considera a inadequação do art 143ºCT à prossecução do efeito útil da Diretiva, uma vez que a norma permite o recurso abusivo a sucessivas contratações a termo que o Direito da UE visa impedir<sup>153</sup>.

Além das exceções previstas no art. 143º n.º 2 al. d) CT, a autora aponta outras fragilidades da norma, entre as quais o facto de as contratações sucessivas serem para o mesmo posto de trabalho, o que facilmente permite iludir as disposições legais por força da ampliação do objeto do contrato, através da polivalência funcional e o afastamento do art. 143º se a cessação do contrato for imputável ao trabalhador, o qual por pressão ou em conluio com o empregador pode operar a cessação do contrato.

À guisa de conclusão diremos que a possibilidade que a lei confere aos empregadores de celebrarem sucessivos contratos a termo com o motivo à procura de primeiro emprego e a consequência do entendimento que tem prevalecido em Portugal sobre a noção de trabalhador à procura de primeiro emprego (ao potenciar um quadro de extrema precarização deste trabalhadores) concretizam a ameaça que a Diretiva pretende evitar, ou seja, o uso do contrato a termo como expediente de precaridade.

Nestes termos, parece-nos duvidosa a sua compatibilidade com o efeito útil da Diretiva, ao pretender acautelar o uso abusivo do contrato a termo e a não discriminação entre trabalhadores a termo e permanentes<sup>154</sup>.

---

<sup>152</sup> GOMES, Júlio (2003): 77.

<sup>153</sup> MACHADO, Susana (2009): 312 a 315.

<sup>154</sup> Seguimos assim a posição de JÚLIO GOMES (2003): 61, quando considera que o resultado do entendimento dominante sobre a noção de trabalhador à procura de primeiro emprego coloca em perigo o principal fim que a Diretiva pretende acautelar.

## CONCLUSÕES:

No âmbito da política de fomento de emprego, a lei portuguesa permite a celebração de contratos a termo com o motivo justificativo trabalhador à procura de primeiro emprego, ao abrigo da al. b) n.º 4 do art. 140º CT para satisfação de necessidades empresariais permanentes e, ao excecioná-lo do período de espera exigido no art. 143º n.º 1 CT, permite a contratação sucessiva deste contrato.

A maioria da jurisprudência dos tribunais superiores não considera a idade do trabalhador e, para cumprimento do requisito de validade formal, apenas releva a declaração do trabalhador de que se encontra à procura de primeiro emprego.

Reconhece ainda que não faz sentido, no momento da renovação do contrato, indagar os referidos requisitos de validade, abrindo exceções no caso de renovação por período diferente ao inicial.

Por força da sistemática ausência de definição legal, o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego tem dividido a doutrina e a jurisprudência, prevalecendo o entendimento que é trabalhador à procura de primeiro emprego aquele que nunca foi contratado por tempo indeterminado.

Contudo, a ser seguido, este entendimento dominante conduz a uma intolerável situação de precaridade laboral para esta categoria de trabalhadores, pois, com base neste fundamento legal, estes trabalhadores podem, durante anos, acumular vários contratos a termo, sempre com o mesmo motivo – “trabalhador à procura do primeiro emprego” – só porque nunca tiveram a sorte de celebrar um contrato por tempo indeterminado, permanecendo num infundável e estigmatizante estatuto de trabalhador à procura de primeiro emprego, ainda que possuam maior experiência profissional que os trabalhadores com contrato por tempo indeterminado.

Este quadro agrava-se quando o sucessivo recurso a contrato a termo é para exercer as mesmas funções no mesmo posto de trabalho e, portanto, afeto ao preenchimento de um posto de trabalho permanente. Esvazia-se, desse modo, o direito à segurança no emprego.

A norma prevista no art. 140º n.º 4 al. b) CT, ao invés de fomentar o emprego, mais parece estimular os empregadores a celebrar, por uma via simples e fácil, sucessivos vínculos precários, pelos quais têm preferência.

Consideramos por isso que a referida norma se afigura constitucionalmente questionável quando interpretada no sentido de que é trabalhador à procura de primeiro

emprego aquele que nunca foi contratado por tempo indeterminado, configurando, a nosso ver, uma restrição injustificada do direito à segurança no emprego, pois mostra-se desproporcional e desadequada ao fim que visa prosseguir, tendo em consideração que os incentivos à contratação não se mostram uma ferramenta de criação de verdadeiro emprego e existem outras medidas menos gravosas que fomentam o emprego sem sacrificar a segurança no emprego.

Portugal prevê algumas das medidas legais para prevenir os abusos da celebração de sucessivos contratos de trabalho a termo, mas persistem as dúvidas se estas medidas são eficazes ou suficientes para evitar os referidos abusos, uma vez que os efeitos perversos espoletados pela posição dominante do conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego e as fragilidades presentes no art. 143º n.º 2 al. d) CT não garantem o efeito útil imposto pela Diretiva 1999/70.

A previsão na lei da definição de trabalhador à procura de primeiro emprego iria dirimir a divergência de entendimentos em torno do conceito de primeiro emprego, possibilitando uma uniformidade na jurisprudência. A consagrar-se uma definição legal, ela deveria ser mais restrita do que a que tem prevalecido na jurisprudência dos tribunais superiores. Desta forma, obstava-se a eterna permanência no estatuto de primeiro emprego e, em consequência, evitava-se a precarização laboral que a figura acarreta, salvaguardando-se os princípios estabelecidos na Diretiva 1999/70/CE e o princípio constitucional da estabilidade no emprego.

Aqui chegados concluímos que o regime legal do trabalhador à procura de primeiro emprego merece ser repensado e sujeito a alterações, veremos se o futuro assim o confirmará.

## **Bibliografia**

AAVV. (2006). *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2006* [Coord., DORNELAS, António] Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Lisboa

AAVV. (2016). *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016* [Coord., GUILHERME, Dray] Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Lisboa

ABRANTES, José João (1995). “O Direito do Trabalho e a Constituição”, in *Direito do Trabalho – Ensaio*, Edições Cosmos, Lisboa, 41 a 68.

ABRANTES, José João (2002). “Contrato de Trabalho a Termo”, in *Estudos do Direito do Trabalho* [Coord. MARTINEZ, Pedro Romano], Vol. III, Almedina, Coimbra, 155 a 178

ABRANTES, José João (2005). *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra

AMADO, João Leal (2016). *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, Coimbra

ALMEIDA, João Soares (2013). “Reflexões sobre os Novos Caminhos da Contratação a Termo (As Portarias 106/2013 e 204/2013)”, *Questões Laborais*, n.º 43, 311 a 327

ANDRADE, José Carlos Vieira de (2012). *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 5ª edição, Almedina, Coimbra

AZEVEDO, Archer (2017). “(In) Aponibilidade da Condição Resolutiva ao Contrato de Trabalho”, *Questões Laborais*, n.º 50, 153 a 178

BAPTISTA, Albino Mendes (2004). “Inovações do Código do Trabalho em Matéria de Contrato a Termo Resolutivo”, *PDT*, n.º 68, 53 a 78

BOTELHO, Catarina Santos (2010). *A Tutela Direta dos Direitos Fundamentais, Avanços e Recuos na Dinâmica Garantística das Justiças Constitucional, Administrativa e Internacional*, Almedina, Coimbra

CAMANHO, Paula Ponces (2004). “O Contrato de Trabalho a Termo”, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários/ Inspeção Geral do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 293 a 306

CAMANHO, Paula Ponces (2012). “Contrato a Termo: Trabalhador à Procura de Primeiro Emprego e Renovação do Contrato – “Anotação aos Acórdãos da Relação de Lisboa de 06 de junho de 2007 e do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Outubro de 2007, in

*Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles* [Comissão organizadora MIRANDA, Jorge, *et. al.*] Vol. II, Almedina, Coimbra, 381 a 411

CAMPOS, Alice Pereira de (2013). *O Contrato de Trabalho a Termo*, Universidade Católica Editora, Lisboa

CANOTILHO, J.J. Gomes/MOREIRA, Vital (2007). *Constituição da República Portuguesa anotada*, 4ª edição revista, Volume 1, Coimbra Editora, Coimbra

CARVALHO, Catarina de Oliveira / GONÇALVES, Luísa Andias (2017). “Fixed-term Contracts and the Principle of Equal Treatment”, *Iuslabor – Comparative Labor Law Dossier* 48 a 59

CARVALHO, António Nunes de (1997). “Reflexões sobre a Constituição e o Direito do Trabalho”, *PDT*, n.º 51, 35 a 64

CARVALHO, António Nunes de (2014). “Reflexões sobre o Conceito Legal de Posto de Trabalho” in Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-laborais [Coord. REIS, João, *et. al.*], Coimbra, 119 a 141.

DEL REY GUANTER, Salvador (2013). *Estatuto de Los Trabajadores Comentado y Com Jurisprudencia*, 3ª edição, Madrid

FERNANDES, António Monteiro (2003). “Notas sobre o Controlo de Constitucionalidade do Código do Trabalho” *Questões Laborais*, n.º 22, 237 a 244

FERNANDES, António Monteiro (2017). *Direito do Trabalho*, 18ª edição, Almedina, Coimbra

FERNANDES, Francisco Liberal (2013). “Relações de Tensão entre o Ordenamento Português e Comunitário na Disciplina do Contrato de Trabalho a Termo”, *Revista Electrónica de Direito*, 1 a 26

FERRAZ, Vítor (1998). “A Estabilidade da Relação Laboral” in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho Memórias* [Coord. MOREIRA, António], Almedina, Coimbra, 347-364

GOMES Júlio (2003). “O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?” in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho* [Coord. MARTINEZ, Pedro Romano], Vol. IV, Almedina, Coimbra, 35 a 94

GOMES, Júlio (2007). *Direito do Trabalho – Vol. I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra

GOMES, Maria Irene (2004). “Considerações sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Termo Certo no Código do Trabalho”, *Questões Laborais* n.º 24, 137 a 169

GOUVEIA, Jorge Bacelar (2013). *Manual de Direito Constitucional*, 5ª edição revista e atualizada, Vol. II, Almedina, Coimbra

HESPANHA, Pedro e CALEIRAS, Jorge (2017). *Trabalho e Políticas de Emprego – Um Retrocesso Evitável* [Coord., SILVA, Manuel Carvalho da, et al.] Atual Editora, Coimbra

LEITE, Jorge (1995). “Contrato a Termo por Lançamento de Nova Atividade”, *Questões Laborais*, n.º 5, 76 a 87

LEITE, Jorge (2006). “Contrato de Trabalho a Prazo: Direito Português e Direito Comunitário”, *Questões Laborais*, n.º 27, 1 a 31

LEITÃO, Luís Meneses (2014). “A Precaridade um novo Paradigma Laboral?” in *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-laborais*, Vol. 1 [Coords., REIS, João, et al.] Coimbra Editora, Coimbra, 455 a 467

LEITÃO, Luís Meneses (2016). *Direito do Trabalho*, 5ª edição, Almedina, Coimbra  
MACHADO, Maria João (2014). *O Contrato de Trabalho a Termo – Inclui análise das atualizações legislativas mais recentes*, Vidalmobiliária, Porto

MACHADO, Susana Sousa (2009). *Contrato de Trabalho a Termo – A Transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, Coimbra Editora, Coimbra

MACHADO, Susana Sousa (2009a). “Sucessão de Contratos a Termo: Da capacidade para sofrer múltiplas metamorfoses”, in *XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias* [Coord., MOREIRA, António], Coimbra Editora, Coimbra, 183 a 201

MACHADO, Susana Sousa (2013). “Bianca Kücük e os seus treze contratos – As razões objetivas para a renovação de contrato a termo e a necessidade permanente de pessoal de substituição”, *Questões Laborais*, n.º 41, 103 a 113

MARTINEZ, Pedro Romano (2017). *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Almedina, Coimbra

MARTINS, Pedro Furtado (2017). *Cessaçã do Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Principia, Cascais

MARQUES, Jorge Manuel Pereira (2011). *O Contrato a Termo Resolutivo como Instrumento de Política Económica, Entre a Eficiência e a Validade*, Coimbra Editora, Coimbra

MARTÍN GÁMEZ, Albert e MARTÍNEZ MARTÍ, Marta (2017). “Fixed-term Contracts and the Principle of Equal Treatment”, *Iuslabor – Comparative Labor Law Dossier*, 60 a 76.

MIRANDA, Jorge/MEDEIROS Rui (2005). *Constituição Portuguesa anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, Coimbra

MENEZES, Cordeiro (1997). *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra

MORAIS, Domingos José de (2013). “A Precaridade nas Relações Laborais” *Questões Laborais vinte anos*, n.º 42, 347 a 366

MOREIRA, Adelina, *et al* (2004). “O Desemprego – Estratégias para o atenuar”, *Minerva, Revista de Estudos Laborais*, n.º 4, 11 a 62

MONTEIRO, L. Miguel e BRITO, P. Madeira de (2016). *Código do Trabalho anotado*, 10ª ed., Martinez Romano *et al*, Almedina, Coimbra

PORTE, Caroline de la/ EMMENEGGER, Patrick (2016). “The Court of Justice of the European Union and Fixed-term Workers: Still Fixed, But at Least Equal”, European Trade Union Institute, ETUI, Working Paper

QUINTAS, Paula (2004). “A Precariedade dentro da Precariedade ou a Demanda dos Trabalhadores à Procura de Primeiro Emprego”, *Questões Laborais*, n.º 24, 225 a 240

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2011). “Contrato de Trabalho a Termo no Código do Trabalho de 2009: Algumas notas”, in *Código do Trabalho: a Revisão de 2009* [Coord., CARVALHO, Paulo Morgado de], Coimbra Editora, Coimbra, 249-261

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2015). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 4ª edição, Almedina, Coimbra

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2014). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Almedina, Coimbra

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2016). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Almedina, Coimbra

REBELO, Glória (2003) *Emprego e Contratação Laboral em Portugal – Uma análise socioeconómica e jurídica*, RH Editora, Lisboa

REDINHA, Maria Regina Gomes (1995). *A Relação Laboral Fragmentada*, Coimbra Editora, Coimbra

REDINHA, Maria Regina Gomes (1998). “A Precaridade do Emprego – Uma Interpelação ao Direito do Trabalho” in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho Memórias* [Coord. MOREIRA, António], Almedina, Coimbra, 327-344

RIBEIRO, André Strecht (2012). *Contratos a Termo*, Vida Económica, Porto

SÁ, José Ayres de (2004). “O Contrato de Trabalho a Termo”, in *A reforma do Código do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, / Inspeção Geral do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 277-292

SARÁVIA, Mariana Caldeira (2011). “Algumas Notas Práticas sobre os Contratos de Trabalho a Termo”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho* [Coords. CARVALHO, Catarina de Oliveira e GOMES, Júlio Vieira], Coimbra Editora, Coimbra, 251-264

SILVA, Filipe Fraústo da (2004). “30 Anos de Contrato de Trabalho a Termo”, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários/ Inspeção Geral do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 215 a 275

SILVA, Maria Manuela Maia da (2001). “Os Direitos Constitucionais dos Trabalhadores e a sua Articulação com o Direito Ordinário” in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho Memórias* [Coord. MOREIRA, António], Almedina, Coimbra, 109-134

TELES, Nuno (2017). *Trabalho e Políticas de Emprego – Um Retrocesso Evitável* [Coord., SILVA, Manuel Carvalho da, et al,] Atual Editora, Coimbra

VALADAS, Carla (2017). *Trabalho e Políticas de Emprego – Um Retrocesso Evitável* [Coord., SILVA, Manuel Carvalho da, et al,] Atual Editora, Coimbra

VICENTE, Joana Nunes (2008). *A Fuga à Relação de Trabalho (Típica): Em Torno da Simulação e da Fraude à Lei*, Coimbra Editora, Coimbra

VICENTE, Joana Nunes (2009). “O Fenómeno da Sucessão de Contratos (a Termo) – Breves Considerações à Luz do Código do Trabalho Revisto”, *Questões Laborais*, n.º 33, 7 a 36

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo et al (2018). *Manual de Direito do Trabalho*, 3ª edição, Rei dos Livros, Lisboa

## **ÍNDICE DE REFERÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS**

### **JURISPRUDÊNCIA NACIONAL**

#### **Tribunal Constitucional**

Acórdão n.º 581/1995, de 31 de outubro – Proc n.º 407/88 (Cons. Assunção Esteves)

Acórdão n.º 160/2005, de 29 de março – Proc. n.º 516/04 (Cons. Paulo Mota Pinto)

Acórdão n.º 632/2008, de 23 de dezembro – Proc. n.º 977/08 (Cons. Maria Lúcia Amaral)

Acórdão n.º 550/2009, de 27 de outubro – Proc n.º 131/098 (Cons. Carlos Fernandes Cadilha)

Acórdão n.º 338/2010, de 22 de setembro – Proc. n.º 175/09 (Cons. José Borges Soeiro)

#### **Supremo Tribunal de Justiça**

Acórdão de 07/05/2003, Proc. n.º 03S521 (Relator Ferreira Neto) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego

Acórdão de 27/05/2004, Proc. n.º 03S3873 (Relator Fernandes Cadilha) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego; idade do trabalhador; declaração do trabalhador

Acórdão de 07/12/2005, Proc. 05S2559 (Relator Sousa Peixoto) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego

Acórdão de 17/01/2007 – Proc. 06S3750 (Relator Sousa Grandão) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego

Acórdão de 24/10/2007, Proc. 07S2622 (Relator Sousa Peixoto) – Requisito de validade; renovação

Acórdão de 05/12/2007, Proc. n.º 07S2619 (Relator Vasques Dinis) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego

Acórdão de 02/7/2008, Proc. n.º 08S603 (Relator Sousa Grandão) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego; declaração do trabalhador

Acórdão de 24/09/2008, Proc. n.º 08S1159 (Relator Sousa Grandão) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego

Acórdão de 10/3/2011, Proc. n.º 539/07.7TTVFR.P1.S1 (Relator Pinto Hespanhol) – Conceito de posto de trabalho - Tarefas

Acórdão de 28/11/2012, Proc. n.º 229/08.3TTBGC.P1.S1 (Relator Pinto Hespanhol) Conceito de posto de trabalho – Identidade do empregador

### **Tribunal da Relação do Porto**

Acórdão de 03/10/2011, Proc. n.º 1683/10.9TTPNF.P1 (Relatora Paula Leal de Carvalho) – Requisito de validade; renovação

Acórdão de 11/7/2012, Proc. n.º 1463/11.4TTPNF.P1 (Relatora Paula Leal de Carvalho) – Controvérsia sobre o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego – Posição restrita

Acórdão de 22/10/2012, Proc. n.º 173/11.7TTGMR.P1 (Relatora Paula Maria Roberto) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego; Requisito de validade; renovação

Acórdão de 10/12/2012, Proc. n.º 48/10.7TTVRL.P1 (Relatora Paula Leal de Carvalho) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego; idade do trabalhador; falsidade da declaração do trabalhador

Acórdão de 27/5/2013, Proc. n.º 1019/11.1TTBCL.P1 (Relatora Paula Leal de Carvalho) – Sucessão de contratos; aparelho sancionatório

### **Tribunal da Relação de Lisboa**

Acórdão de 19/10/2005, Proc. n.º 6086/2005-4 (Relator José Feteira) – Conceito restrito de trabalhador à procura de primeiro emprego

Acórdão de 06/06/2007, Proc. n.º 2952/2007-4 (Relator Ferreira Marques) – Conceito irrestrito de trabalhador à procura de primeiro emprego

### **JURISPRUDÊNCIA TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

Acórdão *Werner Mangold*, de 22/11/2005 – Proc. C-144/04

Acórdão *Konstantinos Adelener*, de 4/7/2006 – Proc. C-212/04

Acórdão *Bianca Küçük*, de 26/1/2012 – Proc. C-586/10

Acórdão *Diego Porras*, de 14/9/2016 – Proc. C-596/14

Acórdão *Elena Lopez*, de 16/9/2016 – Proc. C-16/15

Acórdão *Antonino Bordonaro*, de 19/7/2017 – Proc. C-143/16

## ANEXO I

### Evolução legislativa do conceito de “Primeiro Emprego”

- **DL n.º 17-D/86, de 6 de fevereiro**, revogado pelo DL n.º 257/86, de 27 de agosto:

– **Artigo 2º (Âmbito)**

1 – Só podem ser abrangidos pelo presente diploma os trabalhadores que à data do requerimento previsto no artigo 4.º estejam em situação de primeiro emprego e tenham idade compreendida entre os 18 e os 25 anos.

(...)

3 – Não são determinantes da exclusão de um trabalhador do âmbito do disposto no n.º 1 as situações de estágio profissional em empresa ou de período experimental de contrato de trabalho anteriores.”

- **DL n.º 257/86, de 27 de agosto**<sup>155</sup>, revogado pelo DL n.º 89/95, de 6 de maio:

– **Artigo 3º (Âmbito pessoal)**

1 – Só podem beneficiar da dispensa prevista no n.º 1 do artigo 1.º os trabalhadores que à data do requerimento para aplicação de dispensa de contribuições nos termos do presente diploma estejam em situação de primeiro emprego e tenham idade compreendida entre os 16 e os 30 anos.

2 – Consideram-se em situação de primeiro emprego os trabalhadores que nunca tenham sido contratados por tempo indeterminado.”

- **DL n.º 156/87, de 31 de março**, revogado pela Lei n.º 35/87, de 18 de agosto:

– **Artigo 2º (Âmbito pessoal)**

1 – Têm direito ao subsídio de inserção os jovens entre os 18 e 25 anos à procura do primeiro emprego que reúnam cumulativamente as seguintes condições:

- a) Estejam inscritos como candidatos a emprego nos centros de emprego da sua área de residência há, pelo menos, doze meses após o fim dos cursos referidos na alínea e) deste artigo;
- b) Tenham capacidade e disponibilidade para o trabalho, nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20/85, de 17 de Janeiro;
- c) O rendimento do agregado familiar, per capita, não seja superior à pensão do regime não contributivo da Segurança Social;
- d) Não tenham direito ao subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego;

---

<sup>155</sup>Este diploma entrara em vigor antes da LCCT que introduziu no seu art.º 41º a possibilidade de contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego. Sucede que, em simultâneo com a LCCT, foi publicado, na altura, o DL n.º 64-C./89, de 27 de fevereiro, que mais não fez do que reiterar o regime previsto no diploma de 86 e alargar o benefício contributivo também às empresas que admitissem por tempo indeterminado desempregados de longa duração. Ou seja, à data da LCCT, o DL n.º 64-C/89 previa a mesma noção de trabalhador em situação de primeiro emprego que constava do diploma de 86.

e) Tenham terminado com aproveitamento o 9.º ano de escolaridade ou tenham o curso de aprendizagem ou um curso de formação profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) ou cursos de formação profissional idênticos reconhecidos como tal pelo IEFP;

f) Não se encontrem matriculados em qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou a frequentar qualquer dos cursos profissionalizantes referidos na alínea anterior.”

- **Lei n.º 50/88, de 19 de abril**, revogada pelo DL n.º 196/97, de 31 de julho:

– **Artigo 2º n.º 2**

“Consideram-se jovens à procura do primeiro emprego os que nunca tenham trabalhado ou que tenham trabalhado por conta própria ou de outrem desde que não tenham atingido a média de 180 dias nos últimos 360 dias anteriores à data do desemprego.”

- **DL n.º 64-C/89, de 27 de fevereiro** – revogado:

– **Artigo 4º**

“2 – São equiparados a desempregados de longa duração as pessoas com idade não inferior a dezoito anos, disponíveis para o trabalho e em situação de procura de primeiro emprego, que se encontrem inscritas nos centros de emprego há mais de doze meses.

3 – Para os efeitos do disposto no número anterior, consideram-se em situação de primeiro emprego os trabalhadores que nunca tenham sido contratados por tempo indeterminado.”

- **DL n.º 89/95, de 6 de maio**, alterado pelo DL n.º 34/96, de 18 de abril, e pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, revogado pelo DL n.º 72/2017, de 21 de junho, em vigor desde 1 de agosto de 2017:

– **Artigo 1º Objecto**

O presente diploma regula a atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração.

– **Artigo 3º “Jovens à procura do primeiro emprego**

1 – Para efeitos do presente diploma, consideram-se jovens à procura do primeiro emprego as pessoas, com idade superior a 16 anos e inferior a 30 anos, que nunca tenham prestado a sua actividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

2 – Não releva para efeitos da atribuição da qualificação de jovens à procura do primeiro emprego a anterior celebração de contratos de trabalho a termo.

3 – Para efeito do disposto no n.º 1, a idade do trabalhador é aferida na data da celebração do contrato de trabalho.”

- **DL n.º 34/96, de 18 de abril**, revogado pela Portaria n.º 196-A/2001, de 10 de março:

– **Artigo 2º “Jovens à procura de primeiro emprego**

1 – Para efeitos deste diploma, 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, inscritos nos centros de emprego, que nunca tenham prestado a sua actividade mediante a celebração de contratos de trabalho sem termo.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, a idade do trabalhador é aferida à data do início do contrato de trabalho sem termo.”

- **Portaria n.º 196-A/2001, de 10 de março**, com vigência condicionada (revogadas as secções i, iii e iv do capítulo II da Portaria 196-A/2001, a partir de 29.01.2011, pela Portaria n.º 58/2011.28.01.2011 – al. a) do artigo 22º):

– **Artigo 7º Jovem à procura do 1.º emprego**

1 – Consideram-se jovens à procura do 1.º emprego, para efeitos do disposto no presente diploma, 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.

2 - A idade dos trabalhadores, para efeitos do disposto no número anterior, afere-se à data do início do contrato de trabalho sem termo.”

- **Portaria n.º 255/2002, de 12 de março**, altera a Portaria n.º 196-A/2001, mas o artigo 7º mantém-se inalterado – revogada.
- **Portaria n.º 183/2007, de 9 de fevereiro**, altera a Portaria n.º 196-A/2001, mas o n.º 7 mantém-se inalterado – revogada.
- **Portaria n.º 985/2009, de 4 de setembro**, altera a Portaria n.º 196-A/2001, e é alterada pelas Portarias n.ºs 58/2011, 95/2012 e 157/2015:

– **Artigo 4º n.º 1, b)**

“Jovem à procura do primeiro emprego, entendendo-se como tal a pessoa com idade compreendida entre os 18 e os 35 anos, inclusive, com o mínimo do ensino secundário completo ou nível 3 de qualificação ou a frequentar um processo de qualificação conducente à obtenção desse nível de ensino ou qualificação, e que não tenha tido contrato de trabalho sem termo;”.

- **Portaria n.º 58/2011, de 28 de janeiro**, altera a Portaria n.º 985/2009, mas o 4º, n.º 1, b) mantém-se inalterado, e é alterada pela Portaria n.º 95/2012, de 4 de abril:

– **Artigo 4º n.º 1, b)**

“b) Jovem à procura do primeiro emprego, entendendo-se como tal a pessoa com idade compreendida entre os 18 e os 35 anos, inclusive, com o mínimo do ensino secundário completo ou nível 3 de qualificação ou a frequentar um processo de qualificação conducente à obtenção desse nível de ensino ou qualificação, e que não tenha tido contrato de trabalho sem termo;”.