



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Contratação a termo e as políticas de emprego

Catarina Filipa de Moraes dos Santos

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2016



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Contratação a termo e as políticas de emprego

Tese orientada por:

Professora Doutora Milena da Silva Rouxinol

Catarina Filipa de Moraes dos Santos

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2016

Aos meus pais,

Agradecimentos

Aos meus pais pelo apoio e pelas oportunidades que me proporcionaram, por serem o porto seguro e incondicional de força, ânimo e estabilidade essenciais para que tudo isto fosse possível.

À minha mãe por toda a paciência e interesse que demonstrou para me ouvir falar da tese e por todo o carinho que me deu nos momentos mais difíceis.

À minha irmã pelo apoio e por me suportar nos dias em que já nem eu me suportava a mim própria.

Uma palavra muito especial à minha orientadora, sempre disponível desde início, que sempre me apoiou, um agradecimento pela amizade que demonstrou ter por mim e pelas suas palavras certas e maduras.

À D. Alda Miguel, por toda a amizade que demonstrou ao longo deste percurso.

Às minhas amigas: Ana Luísa Mota Miranda, Ana Luísa Gomes e Joana Caiado.

À Biblioteca do Paraíso, um agradecimento especial aos funcionários pelo seu profissionalismo, disponibilidade e amizade.

Resumo

O tema deste trabalho é a contratação a termo como política de emprego. Pretendemos demonstrar que, nesse domínio, existem normas que revelam fragilidades, do ponto de vista da sua conformidade a estratos superiores da ordem jurídica.

Analisaremos, por um lado, o art. 140º, nº 4, al. b) – centrando-nos na figura do trabalhador à procura do primeiro emprego e, por outro, o art. 348º. Concluiremos que ambos os preceitos suscitam problemas de conformidade com o princípio constitucional da estabilidade no emprego (art. 53º da CRP) e, quanto à segunda norma referida, veremos que suscita dúvidas diante o Direito da União Europeia, designadamente no tocante à discriminação em função da idade.

Palavras-chave: contrato a termo, estabilidade no emprego, idade, política de emprego, reforma.

Abstract

The object of this work is fixed term contracts and how they are used as an employment policy. We intend to show that in this domain there are standards which show weaknesses from the point of view of their compliance with major principles of the legal system.

At first, we are going to assess article 140/4/b, by focusing on the category of employees seeking for their first job and, after that, we are going to analyze article 348. We will conclude that both prescriptions give rise to issues concerning their compliance with the principle of job stability (article 53 of the Portuguese Constitution) and, as far as the latter legal provision is concerned, also with the European Union Law, mainly at the level of discrimination on age grounds.

Keywords: fixed term contract, job stability; age; employment policy, retirement.

Lista de Abreviaturas

Ac. – Acórdão

Al. – Alínea

Art. – Artigo

Cit. - Citada

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12/02, e alterado pelos diplomas a seguir elencados: Lei n.º 105/2009, de 14/09, Lei n.º 53/2011, de 14/10, Lei n.º 23/2012, de 25/06, Lei n.º 47/2012, de 29/08, Lei n.º 69/2013, de 30/08, Lei n.º 27/2014, de 8/05, Lei n.º 55/2014, de 25/08, Lei n.º 28/2015, de 14/04, Lei n.º 55/2014, de 25/08, Lei n.º 28/2015, de 14/04, Lei n.º 120/2015, de 1/09, Lei n.º 8/2016, de 1/04 e Lei n.º 28/2016, de 23/08.

CRP – Constituição da República Portuguesa

DESC – Direitos económicos, sociais e culturais

DL – Decreto-lei

DLG – Direito, Liberdade e Garantia / Direitos, Liberdades e Garantias

Ed. – Edição

Nº – Número(s)

P. – Página(s)

Proc. – Processo

QL – Questões Laborais

RDL – Real Decreto-lei

RDES – Revista de Direito e Estudos Sociais

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UE – União Europeia

Vol. - Volume

Índice

| | |
|---|----|
| Introdução. Indicação da sequência..... | 1 |
| I. Contratação a termo à luz do quadro jurídico-constitucional português – notas introdutórias..... | 2 |
| II. A contratação a termo dos trabalhadores à procura de primeiro emprego | 11 |
| 1) <i>Ratio legis</i> do artigo 140º, nº 4, al. b) do CT..... | 11 |
| 2) Conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego | 12 |
| 3) Apreciação crítica do regime jurídico sobre a contratação a termo de trabalhador à procura de primeiro emprego..... | 19 |
| III. Transformação do contrato de trabalho de trabalhadores que perfazem 70 anos de idade e daqueles a quem é atribuída reforma | 25 |
| 1) <i>Ratio legis</i> do artigo 348º do CT | 25 |
| 2) Regime legal..... | 26 |
| 3) Apreciação crítica do regime legal sobre transformação do contrato de trabalho de trabalhadores que perfazem 70 anos de idade e daqueles a quem é atribuída reforma..... | 28 |
| Conclusão | 38 |
| Bibliografia..... | 40 |

Introdução. Indicação da sequência

O tema do presente trabalho é o contrato de trabalho a termo certo como instrumento de política de emprego. Mais especificamente, vai ser tratada a al. *b)* do n.º 4 do artigo 140.º do CT, com especial enfoque no trabalhador à procura de primeiro emprego. Vai ainda ser analisado o artigo 348.º do CT, isto é, a questão da caducidade do contrato de trabalho quando o trabalhador perfaz 70 anos ou quando se reforma por velhice e tal chega ao conhecimento do empregador. As normas vão ser objeto de análise à luz da CRP e do Direito da União Europeia, pois encontram-se em colisão com o art. 53.º da CRP e, no caso da segunda norma, com o princípio da discriminação em razão da idade plasmado na UE.

I. Contratação a termo à luz do quadro jurídico-constitucional português – notas introdutórias

A CRP laboral é uma espécie de quadro laboral que contém uma proteção mínima para os trabalhadores¹.

O artigo 53º refere-se ao princípio da segurança no emprego e integra-se no Capítulo III, do Título II da Parte I, o que faz com que, formalmente, aquele princípio assumia a natureza de um direito fundamental com qualidade de DLG^{2 3}.

O princípio da segurança no emprego encontra-se previsto na CRP desde 1975 e concretiza-se na proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos ideológicos ou políticos, mas também na proibição da “*adoção ou perpetuação de relações de trabalho precário*”⁴. Tal teve uma importância decisiva para a luta pelo equilíbrio do sistema juslaboral e atualmente também tem importância, na medida em que serve de limite a algumas alterações ao ordenamento laboral.

Para o nosso trabalho tem especial interesse a segunda proibição supramencionada, ou seja a estabilidade da relação contratual laboral e é precisamente este ponto que consideramos estar a ser colocado em causa nos contratos de trabalho a termo de

¹ Leite, Jorge, *Direito do Trabalho*, serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra – Serviço de Textos, Coimbra, 2005, Vol. I, p. 75 e 79.

² Como refere J.J. Gomes Canotilho em *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª ed., reimpressão, Almedina, Coimbra, 2015, p. 398-402: Há diversos critérios que apontam para a classificação de um direito como DLG, como o facto de os direitos serem um direito subjetivo, terem uma natureza defensiva e negativa, ou seja o destinatário é o Estado que tem a obrigação de se abster em tudo o que possa interferir com a esfera jurídico-subjetiva protegida pelo direito, o critério da determinabilidade, mais concretamente têm de consubstanciar direitos líquidos e certos e não necessitarem de nenhuma legislação para o serem e a aplicabilidade direta que estas normas têm de ter, sobretudo os DLG devem consubstanciar uma pretensão jurídica individual.

³ O art. 17º da nossa CRP divide em dois os direitos fundamentais: DLG e DESC. Esta divisão faz todo o sentido a partir do momento em que se aplicam regimes diferentes a cada uma das categorias. De uma forma simplista os DLG são direitos com um conteúdo determinado ou determinável a nível constitucional (Vaz, Manuel Afonso e outros, *O direito constitucional. O Sistema Constitucional Português*, Universidade Católica, Lisboa, 2015, p. 250). Trata-se de direitos negativos, pois face ao Estado implicam o direito à abstenção de proibições ou limitações (Canotilho, Gomes J. J., Moreira, Vital, *Constituição da República Portuguesa, Anotada*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 377 e 378). Os DESC são direitos com conteúdo determinável pelo legislador ordinário, que deve definir e concretizar o direito. A concretização destes direitos depende da existência de recursos e opções políticas, logo a CRP não determina quais os direitos que em primeiro lugar devem ser objeto de concretização nem qual a medida constitucional dos mesmos (Vaz, Manuel Afonso e outros, *O direito constitucional...*, cit., p. 251), ou seja os DESC são direitos sob reserva de lei sendo que, mesmo que o legislador seja responsável por não os concretizar, a medida objetiva do direito só se determina na lei, ao contrário do que ocorre com os DLG’ s em que a medida do direito é objetivada na CRP.

⁴Miranda, Jorge, *Constituição portuguesa anotada*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2005, p. 1060.

trabalhador à procura de primeiro emprego (art. 140º, nº 4, al. b) do CT) e na transformação do contrato de trabalho por tempo indeterminado em contrato a termo nos casos de reforma por velhice e com a verificação dos 70 anos de idade (art. 348º do CT).

O contrato a termo é um instrumento jurídico bastante enraizado no nosso ordenamento jurídico e, bastante aclamado pelos empregadores por ser entendido como um instrumento flexibilizador das relações laborais, na medida em que a entidade empregadora não tem de efetuar um despedimento para que o vínculo contratual cesse, nem se vincula por tempo indeterminado a um determinado trabalhador. Atualmente estes sujeitos clamam por instrumentos como este devido à crescente competitividade do mercado cada vez mais agressiva.

Frequentemente em nome da competitividade das empresas e das políticas de emprego que o Estado deve promover são colocados em causa direitos dos trabalhadores com proteção constitucional, por exemplo o art. 53º da CRP. Muitas vezes, diríamos, o legislador sacrifica a tutela do trabalhador em nome do mercado, da competitividade e da iniciativa privada. Em alguns casos, parece assumir a posição de que é preferível ter um emprego, ainda que precário, do que não o ter. A nosso ver, este paradigma, subjacente às normas em que nos centraremos, pode questionar-se quanto á sua bondade e, sobretudo, quanto à conformidade com a própria CRP e com outros domínios da ordem jurídica, mormente o Direito da União Europeia.

O contrato a termo foi sempre apontado como uma ameaça à estabilidade no emprego, pelas razões já indicadas acima, por isso acarreta imensas “desvantagens económicas, sociais e individuais”⁵. Assim, é imperioso estabelecer “uma disciplina limitativa da liberdade de estipulação da cláusula do termo”⁶, tendo em conta o estabelecido no art. 53º da CRP (princípio da estabilidade no emprego) e no art. 59º, nº 1, al. b) (direito fundamental dos trabalhadores à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal).

De acordo com o CT, o contrato a termo apenas pode ser realizado quando tenha em vista a satisfação de uma necessidade temporária de uma empresa e durante o tempo

⁵ Gomes, Júlio, *Direito do trabalho, relações individuais de trabalho*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 582-584.

⁶ Pinto, Mário, “Garantia de emprego e crise económica. Contributo ensaístico para um novo conceito”, *Direito e justiça*, Volume de Homenagem a Prof. Doutor Manuel Gonçalves Cavaleiro de Ferreira, Vol. III, 1987-1988, p. 156.

estritamente necessário (artigo 140º, nº 1). Para além das situações da cláusula geral temos ainda as previstas no nº 4 do art. 140º. As situações previstas neste número são motivos objetivos de contratação que não têm de preencher os requisitos do nº 1 do mesmo artigo, ou seja, podemos verificar ao analisar o CT, que um dos problemas deste contrato para fomento de emprego é encontrar-se inserido no seio da contratação a termo dita “normal”, pois tal inserção sistemática faz com que se “quebre a lógica interna da contratação a termo”⁷, levando o intérprete a pensar que facilmente se concretiza um contrato nestes termos, designadamente para cobrir postos de trabalho permanentes numa empresa. Assim, podemos correr o risco de perder a noção de que tais contratos são excecionalíssimos e, que têm um propósito específico, isto é, são utilizados apenas para fomentar o emprego não sendo legítimo com isso banalizar este tipo de contratação, sob pena de violação de todo o espírito do artigo 53º e a fazer com que o contrato a termo fosse regra e não exceção. Para além destas situações, o contrato a termo surge no art. 348º por transformação nos seguintes casos: através da comunicação da atribuição de pensão de velhice e também com o atingir dos 70 anos do trabalhador. Também estas duas situações não se enquadram na regra geral de transitoriedade, e portanto devem ser reguladas com algum cuidado para que não firam o princípio da segurança no emprego.

Relativamente à situação de contrato a termo para trabalhador à procura de primeiro emprego, o TC tem considerado que o contrato a termo é passível de ser realizado. Invoca que tal contrato deve ser encarado como uma exceção, sendo que os seus requisitos de verificação devem ser estreitos para que não possa ser celebrado sem que efetivamente se justifique, por forma a combater o desemprego e a flexibilizar a segurança no emprego⁸.

A segurança no emprego exige que a relação de trabalho seja temporalmente indeterminada sendo que a realização de contratos a termo deva ser por motivos justificados e deva manter-se apenas pelo tempo necessário⁹.

A simpatia dos empregadores com este tipo contratual deve-se à diminuição de garantias de duração que apresenta e à facilidade com que termina, ou seja, sem que seja necessário haver um despedimento para que o empregador se possa libertar dos encargos do trabalhador. Porém, o contrato de trabalho por tempo indeterminado consubstancia

7 Gomes, Júlio, “O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, Vol. IV, 2003, p. 86.

⁸ Campos, Alice Pereira de, *Contrato de trabalho a termo*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2013, p. 89.

⁹ Canotilho, Gomes J. J., Moreira, Vital, *Constituição ...*, cit., p. 711.

uma manifestação do princípio da segurança no emprego, por isso o legislador deve ter algum cuidado quando regula o contrato a termo, com particular atenção no que respeita às causas que lhe dão origem e ao limite de duração do mesmo, para que os DLG's dos trabalhadores não sejam colocados em causa. Este tipo de direitos gozam de aplicabilidade direta, vinculam o Estado e as entidades privadas e exigem uma autorização para qualquer lei restritiva dos mesmos. Na hipótese de haver leis que restrinjam os DLG's, estas restrições devem obedecer aos princípios da exigibilidade, da adequação e da proporcionalidade. As leis restritivas destes direitos devem ser dotadas de generalidade e abstração, assim como a manutenção do conteúdo essencial dos direitos. Os diplomas restritivos de DLG's não podem ter efeitos retroativos.

Assim, se for habitual a relação de trabalho estar sujeita a prazos, então este preceito deixa de fazer sentido e de ter significado prático.

Uma vez que, para dar cumprimento ao artigo 53º, nomeadamente no que toca à estabilidade no emprego, o desejável é que o contrato não se encontre sujeito a datas de verificação de termo, considera-se¹⁰ que para não haver nenhuma desconformidade com a CRP é necessário que os contratos de trabalho a termo revistam natureza excecional, e portanto sejam justificados com razões objetivas.

Em virtude de esta matéria ser controversa, alguns autores invocam que não nos podemos esquecer de outros direitos constitucionalmente consagrados, como o direito de iniciativa privada (art. 61º, nº 1 da CRP), porém concordamos com Manuel Afonso Vaz quando afirma que os direitos dos trabalhadores prevalecem em relação ao direito de liberdade de empresa¹¹.

Por outro lado, levantam-se algumas vozes argumentando que a garantia do emprego não pode ser absolutizada. Por exemplo Jorge Miranda¹², refere não ser possível a defesa da garantia de emprego sem ter em conta as necessidades dos operadores económicos, ou seja, em seu ver apenas se pode lutar pela segurança no emprego e contra a precariedade laboral se se tiver em conta o direito à livre iniciativa económica¹³.

¹⁰ Miranda, Jorge, *Constituição...*, cit., p. 1060.

¹¹ Martinez, Pedro Romano, "A constituição de 1976 e o direito do trabalho", *Nos 25 anos de Constituição da República Portuguesa*, p. 180.

¹² Miranda, Jorge, *Constituição...*, cit., p. 1050.

¹³ Também o TC partilha desta opinião no Ac. N° 632/08.

Por seu turno, importa ainda ter em conta o imperativo do fomento do emprego – aspeto que, neste trabalho, se mostra crucial. Ora, o TC é o primeiro a afirmar que decorre da CRP que o Estado deve legislar em matéria de política de emprego, sendo legítimo afirmar a possibilidade de realização de contratos de trabalho com carácter temporalmente definido de modo a que o Estado cumpra a sua função no âmbito de políticas de emprego¹⁴. Considera também que a restrição feita ao art. 53º no âmbito do art. 140º, nº 4 al. b) “é pois justificada pela própria lógica da universalização do direito ao trabalho (art. 58º, nºs 1 e 2, alínea a) da CRP)¹⁵.

O art. 58º da CRP é um DESC e é o primeiro deste catálogo, logo “o direito ao trabalho está, assim, para os direitos económicos, sociais e culturais na mesma posição em que se encontra o direito à vida no quadro dos direitos, liberdades e garantias, cujo elenco igualmente se inicia”¹⁶. Este posicionamento do direito ao trabalho não é por acaso, mas sim porque este direito é “um antecedente lógico de todos os restantes direitos económicos, sociais e culturais”¹⁷.

O direito ao trabalho traduz-se no direito à obtenção de trabalho, porém não se trata de um direito diretamente aplicável¹⁸, assim deve ser cumprido pelo Estado sempre dentro da reserva do possível, levando à criação de postos de trabalho para que todos tenham, efetivamente, acesso ao emprego.

Apesar de o direito ao trabalho se fundar na dignidade da pessoa humana e se destinar a conceder uma vida digna às pessoas¹⁹, trata-se de um DESC e, portanto aplica-se ao Estado e não diretamente aos particulares, por isso a plena efetividade depende de condições normativas que devem ser criadas pelo poder estadual de modo a cumprirem as disposições constitucionais.

De entre as previsões do art. 348º interessa-nos especialmente o direito ao pleno emprego consagrado no nº 2 do art. 58º. O que se pretende com esta estipulação é a realização e manutenção do nível mais elevado e estável de emprego que favoreça a

¹⁴ Silva, Maria Manuela Maia da, “Os direitos constitucionais dos trabalhadores e a sua articulação com o direito ordinário”, *III Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*, Coimbra, Almedina, 2001, p. 117.

¹⁵ Ac. do TC nº 338/10.

¹⁶ Canotilho, Gomes J. J., Moreira, Vital, *Constituição...*, cit., p.762.

¹⁷ *Idem*, p.763.

¹⁸ Miranda, Jorge, Medeiros, Rui, *Constituição portuguesa anotada*, Tomo I, 2ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 1139.

¹⁹ Ac. do TC nº 635/99.

criação de postos de trabalho, porém num Estado democrático, a seleção de medidas de políticas de emprego a aplicar não podem ser escolhidas de forma autoritária pela CRP, por isso o legislador tem um papel muito importante neste domínio, ou seja deve haver muito cuidado na articulação das políticas de emprego com outras políticas. Com isto podemos dizer que o art. 53º pode ser comprimido devido à necessidade de prosseguir as políticas de pleno emprego, porém as compressões àquele direito (53º) não podem ser gritantes, pois aquele tem uma categoria superior aos DESC.

O que pretendemos dizer com isto é que o art. 58º da CRP deve ser cumprido, porém não se podem criar normas que o cumpram, mas que violem o art. 53º que é um DLG, ou seja as medidas que estamos a estudar (art. 140º, nº 4, al.b) e o art. 348º do CT) cumprem plenamente o art. 58º, mas entram em colisão com o art. 53º do mesmo diploma, logo é necessário verificar se a colisão que existe entre estes direitos é legítima ou se vai para além do razoável violando o núcleo do direito à segurança no emprego.

Face ao exposto devemos ter em conta que o direito ao trabalho é muito importante, pois significa para o trabalhador a sua realização pessoal consubstanciando muito mais do que uma mera prestação laboral, não se podendo ignorar os danos pessoais e patrimoniais que advém da cessação de um contrato de trabalho.

Muitas são as razões invocadas para a realização destes contratos a termo tal como estão regulados no ordenamento, porém, pensamos que a aplicação, tal como tem sido feita, dos preceitos que existem não asseguram o cumprimento do artigo 53º da CRP colocando em causa a estabilidade no emprego e eventualmente provocando uma espiral de contratação.

Quando falamos em espiral de contratação a termo impõem-se falar na Diretiva 1999/70/UE criada para tentar limitar os “abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo”²⁰, com apenas quatro artigos e o acordo-quadro. O objetivo deste instrumento era que houvesse um equilíbrio entre a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança no emprego dos trabalhadores, ou seja pretendia-se era “melhorar a qualidade do trabalhador sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação”²¹ e “estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou

²⁰ Considerando 14 da Diretiva 1999/70/UE.

²¹ Al. a) do art. 1º do acordo-quadro da Diretiva 1999/70/UE.

relações laborais a termo”²². Este último objetivo era essencial para evitar a espiral da contratação a termo, porém saiu frustrado porque a Diretiva é demasiado benevolente com as medidas que impõe aos Estados²³. No caso do Estado português a Diretiva não veio provocar grandes alterações e muito menos ajudar ao combate ao abuso à contratação a termo, pois o disposto no art. 5º do acordo-quadro da Diretiva é de tal modo flexível²⁴ que o nosso regime consegue ser mais rígido, nomeadamente, porque a CRP assim o estabelece.

Não pretendemos, por certo, ignorar direitos constitucionalmente consagrados, nomeadamente o imperativo do fomento do emprego, todavia sustentamos a sua harmonização com o princípio da estabilidade no emprego, em termos consonantes com o princípio da proporcionalidade.

Atendendo às considerações precedentes, devemos interrogar-nos como é possível que se permita a contratação a termo nos moldes previstos para o contrato de trabalho a termo para trabalhador à procura de primeiro emprego.

Concordamos com Joana Nunes Vicente, quando reforça que o legislador ao regular o contrato de trabalho a termo, ao servir os interesses do empregador de uma forma tão rigorosa e ao regular as hipóteses de contrato a termo por razões de política de emprego de forma tão complacente cria um percurso paradoxal no que toca à regulamentação deste tipo contratual²⁵, ou seja, torna este modelo contratual incompatível com o modelo clássico da relação laboral, que se “funda na estabilidade do emprego e no reconhecimento de garantias ao trabalhador”²⁶.

O TC já foi chamado diversas vezes²⁷ para se pronunciar sobre a constitucionalidade do artigo 140º, nº 4 e em todas as suas pronúncias veio admitir o

²² Al. b) do art. 1º do acordo-quadro da Diretiva 1999/70/UE.

²³ Apesar da benevolência da Diretiva o TJUE já se pronunciou no Caso María Elena Pérez López (Proc. C-16/15) referindo que a mesma tem como objetivo “evitar a precarização da situação dos trabalhadores” e impõe aos Estados a prevenção do recurso abusivo a este tipo contratual, pois os abusos não são compatíveis com o objetivo nem com o efeito útil do acordo-quadro.

²⁴ O art. 5º da Diretiva estabelece várias medidas para evitar a contratação sucessiva, mas refere que deve aplicar-se “uma ou várias das seguintes medidas”, ou seja os Estados Membros podem escolher qual a medida que pretendem transpor podendo apenas aplicar uma das seguintes: razões que justifiquem a renovação de contratos, estabelecimento de duração máxima de contratos sucessivos e o estabelecimento do número máximo de renovações.

²⁵ Vicente, Joana Nunes, *A fuga à relação de Trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 173.

²⁶ Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, “A precariedade: um novo paradigma laboral?”, *Para Jorge Leite. Escritos jurídico-laborais*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, p. 456.

²⁷ Ac. TC nº 338/10, Ac. TC nº 210/04 e Ac. TC nº 430/02.

referido como não inconstitucional. Considera que o direito à segurança no emprego está restringido, contudo trata-se de uma restrição justificada que tem em vista atender a outros direitos igualmente consagrados na CRP, e são eles a livre iniciativa privada (art. 61º, nº 1 da CRP), a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais (art. 9º, al. d) da CRP), possível universalização do direito do trabalho (art. 58º, nº 1 da CRP) e o alcance do pleno emprego (art. 58º, nº 2, al. a) da CRP)²⁸. Em síntese, a exigência do nº 2 do artigo 18º da CRP para o TC encontra-se plenamente cumprida, até porque o TC considera que este tipo de contrato “não se apresenta, na previsão do Código do Trabalho em vigor, como um contrato destituído de quaisquer garantias de segurança”²⁹, devido à exigência de forma escrita (art. 141º, nº 1 do CT), obrigatoriedade da menção expressa que motiva a contratação a termo (art. 141º, nº 1 al. e) e 140º, nº 5 do CT) e ainda porque, verificadas algumas circunstâncias, o contrato a termo converte-se em contrato por tempo indeterminado (art. 147º, nº 2 do CT). Continua referindo que tal contrato goza ainda de limites estabelecidos quanto à duração (art. 140º, nº 1 e 148º do CT), à proibição de substituir trabalhador contratado a termo que cesse funções durante determinado período (art. 143º, nº 1 do CT) e, por fim a compensação de caducidade do contrato a termo (art. 343º, nº 2 e 3 e 344º, nº 4 do CT)³⁰.

Não podemos concordar com este argumento, desde logo porque o art. 53º é um DLG e o artigo 58º é um DESC. A tutela conferida pelo art. 18º da CRP baseia-se em três prismas: a aplicação direta e imediata das normas, a aplicação imediata aos entes privados e públicos, e por último no limite à restrição mínima destes direitos nunca esquecendo que o conteúdo essencial não pode ser afetado³¹. Ora, se para restringir um DLG é necessário cumprir o artigo 18º da CRP, então tal restrição não pode assentar na necessidade de alargar o trabalho a todos os cidadãos, pois o artigo 58º não é uma disposição diretamente aplicável, mas sim uma imposição para o Estado cumprir na medida do possível³². Entendemos que a política de emprego seja uma importante tarefa atribuída ao Estado pela CRP, mas não se pode cumprir esta tarefa afetando um DLG dos trabalhadores como é o caso do direito à segurança no emprego³³.

²⁸ Ac. TC nº 338/10.

²⁹ Ac. TC nº 338/10.

³⁰ Ac. do TC nº 338/10.

³¹ Ramalho, Maria do Rosário, *Tratado de direito do trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 4ª ed., Almedina, Coimbra, 2015, p. 178.

³² Miranda, Jorge, Medeiros, Rui, *Constituição...*, cit., p. 1139.

³³ Voto de vencida de Ana Maria Guerra Martins, Ac. TC nº 338/10.

Concordamos com o Partido Comunista Português quando argumenta pela inconstitucionalidade desta matéria e invoca que a forma como está regulada coloca em causa dois artigos da CRP, o art. 23º e 53º criando “um regime de despedimento automático e sem justa causa”³⁴. Assim, deverá apurar-se da razoabilidade do legislador, pois como refere o TC no Ac. 581/95 “não deve convocar-se uma concepção «utilitarista» dos direitos fundamentais no sentido de encontrar, sem mais, justificação de um «bem geral» a que se ordenem as políticas de pleno emprego”, ou seja a lógica não deve ser “de uma «justiça de distribuição» que tenha em vista uma «osmose» entre a empresa e o mercado de trabalho, mas uma lógica que em nome da dignidade e da solidariedade, atende às alternativas que se apresentam ao trabalhador”.

O art. 348º ainda coloca em causa outro direito: o direito ao trabalho (art. 58º), que é um pressuposto lógico de todos os outros direitos económicos, sociais e culturais. Tal direito também é colocado em causa, pois o direito dos trabalhadores ao trabalho é afetado, uma vez que sem que haja nenhum despedimento ilícito o trabalhador pode ficar sem emprego.

Assim, tendo em conta o preceituado no artigo 53º não podemos ou não devemos permitir que se precarize as condições de trabalho, porque quanto mais precário for o estatuto do trabalhador mais debilitado se vai sentir na defesa dos seus direitos³⁵.

³⁴Ac. do TC nº 581/95.

³⁵Leite, Jorge, *Direito do Trabalho*, cit., p. 82.

II. A contratação a termo dos trabalhadores à procura de primeiro emprego

1) *Ratio legis* do artigo 140º, n.º 4, al. b) do CT

O legislador ao criar esta alínea pretendeu favorecer os grupos mais vulneráveis, mais concretamente fazer com que os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração consigam mais facilmente obter um vínculo de trabalho. Isso sucede porque nestes grupos a contratação não é tão habitual e o legislador resolveu possibilitar a sua entrada no mercado de trabalho através de contratos a termo. Na situação que nos propomos analisar consideramos que estes contratos são úteis, pois acabam por fazer com que esta franja de trabalhadores se consiga integrar mais rapidamente no mercado e não serem preteridos por falta de experiência profissional.

A solução agrada especialmente aos empregadores por diminuir os riscos do contrato por tempo indeterminado, nomeadamente não terem de cumprir os requisitos, pretensamente rígidos, para os despedimentos previstos no nosso ordenamento.

Em grande medida, a norma surge devido à “pressão economicista”³⁶ exercida sobre o direito do trabalho, na qual se cultiva a ideia de que este ramo pode ser um instrumento de estímulo ao investimento e luta contra o desemprego por se entender que o emprego precário é preferível ao desemprego e o importante é que o direito laboral se molde às necessidades empresariais, ou seja, o único objetivo a ser cumprido por esta medida era o combate ao desemprego destes grupos.

A finalidade da norma é estimular a celebração de contratos de trabalho com trabalhadores que integrem a categoria de pessoas com maior dificuldade em serem contratadas e para que tal não coloque em causa princípios constitucionais é necessário ir buscar o fundamento destas medidas a outros desideratos já que se trata de medidas que abarcam necessidades permanentes e se destinam a ser usadas especialmente em tempo

³⁶ Amado, João Leal, “Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?”, *QL*, Ano XV, n.º 31, 2008, p. 118.

de crise, em que se procura “através da flexibilização da mão-de-obra, vencer as maiores resistências empresariais ao estabelecimento de vínculos duradouros”³⁷.

O que o legislador pretendeu concretamente foi que a norma em análise reduzisse o risco de num processo de seleção as pessoas que se inserem nestes grupos não serem preteridas. Por isso, o TC defende que a norma não é inconstitucional pois acaba por dar cumprimento a outro objetivo constitucional, a universalização do direito do trabalho (art. 52º, nºs 1 e 2 al. a) da CRP)³⁸.

O legislador terá pretendido – aí fazendo radicar, em parte, a bondade da solução – que a ocasião do contrato a termo proporcionasse mais facilmente a manutenção do trabalhador no posto de trabalho após o término do mesmo, ainda que a forma de fomentar esta situação passasse por uma situação precária³⁹.

2) Conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego

O CT não oferece qualquer tipo de definição de trabalhador à procura de primeiro emprego nem tão pouco remete para qualquer outro diploma legal a definição do mesmo. Têm-se aplicado os conceitos fornecidos essencialmente por sucessivas Portarias⁴⁰. Hoje aplica-se o conceito previsto na Portaria nº 985/2009 de 4/09.

Entre Decretos-lei e Portarias, foram vários os diplomas utilizados até aqui para definir esta figura.

O DL nº 257/86, de 27/08 definia trabalhador à procura de primeiro emprego no seu artigo 3º, nº 2 como trabalhadores que nunca tenham sido contratados por tempo indeterminado.

Para além deste conceito surgiu o conceito previsto no DL nº 89/95, de 28/01, que no seu artigo 3º define trabalhadores à procura de primeiro emprego como pessoas com idade entre 16 e 30 anos e que nunca tenham prestado trabalho com contrato de trabalho por tempo indeterminado. Em relação ao diploma anterior introduz o fator idade, mas tal

³⁷ Leite, Jorge, “Contrato a termo por lançamentos de nova atividade”, *QL*, Ano II, n.º 5, 1995, p. 77.

³⁸ Ac. TC nº 338/10

³⁹ Marecos, Diogo Vaz, *Código do trabalho anotado*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013, p. 348.

⁴⁰ Ac. de 02/07/2008, de 14/05/2009 todos do STJ, Ac. de 02/06/2004, de 02/03/2005 todos do TRL, Ac. de 02/02/2004 do TRP disponíveis em www.dgsi.pt.

alteração também não é importante por ser praticamente unânime a não aplicação deste requisito para que não se restrinja a expressão utilizada pelo legislador laboral no CT (trabalhador à procura de primeiro emprego). Tal diploma não foi revogado porque nenhum diploma com força legal para o fazer o fez⁴¹.

Com o DL nº 34/96, de 18/04 passou a usar-se a definição contida no seu artigo 2º, nº 1, até à sua revogação. Neste diploma a definição passa a ter um novo elemento, mais concretamente passa a determinar que o trabalhador deve estar inscrito no centro de emprego.

Em 2001 surge a Portaria nº 196-A/2001, de 10/03 que define jovem à procura de primeiro emprego como indivíduo com idade entre 16 e 30 anos, inscrito no centro de emprego e que nunca tenha tido contrato de trabalho cuja duração seguida ou interpolada tivesse ultrapassado os 6 meses⁴².

Em 2003⁴³ surge nova Portaria que confirma o conceito. E em 2009 com a entrada em vigor da Portaria 985/2009, de 4 de setembro passa a definir-se jovem à procura de primeiro emprego como “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”.

Existem alguns argumentos contra a aplicação desta noção para efeitos do artigo 140º, nº 4, al. b). Júlio Gomes invoca que diplomas legais como os de política de emprego têm definições que estão de acordo com os objetivos a prosseguir pelo diploma de políticas de emprego e são estabelecidos de uma determinada forma precisamente para os conseguir atingir, ou seja, estes diplomas nada têm que ver com a admissibilidade dos contratos a termo nem tão pouco estão relacionados com eles, pois têm em vista a atribuição de benefícios à criação de emprego por tempo indeterminado^{44 45}. Também Paula Ponces Camanho refere que sendo o conceito aplicável no âmbito de uma política

⁴¹ Parece que a Portaria nº 196-A/2001 revoga o diploma, porém impõe-se saber se a forma como foi revogado está correta. Coloca-se aqui o problema de saber se uma Portaria tem força legislativa para revogar um DL. Certo é que os nossos tribunais aceitaram a revogação pois deixaram de utilizar esta definição. Não aprez tratar aqui desta questão de direito constitucional e também não terá assim tanta relevância trata-la, precisamente porque a definição praticamente não se altera e, portanto em termos práticos não tem relevância.

⁴² Entretanto revogada pela Portaria nº 58/2011 de 28/01.

⁴³ Portaria nº 1191/2003 de 10/10 revogada pela Portaria nº 985/2009.

⁴⁴ Gomes, Júlio, “O Contrato...”, cit., p. 60 e 61.

⁴⁵ Também Alice Pereira de Campos (*Contrato de trabalho a termo*, cit., p. 94) acompanha a mesma tese.

legislativa de incentivo ao emprego de contratos por tempo indeterminado, então parece desajustado aplicar-se tal conceito no âmbito da realização de contratos a termo⁴⁶. Tais reflexões, em nosso ver, fazem todo o sentido, dado que os diplomas que definem jovem à procura de primeiro emprego têm em vista a resolução de um problema que nada tem que ver com contratos a termo.

Para além deste argumento também se pode invocar a diferença de expressões, pois, apesar de a jurisprudência afirmar que o conceito de jovem é subsumível ao conceito de trabalhador, o contrário já não podemos afirmar, uma vez que nem todos os trabalhadores são jovens. Desde logo, os conceitos já não poderiam ser os mesmos precisamente porque o legislador laboral aparentemente pretendeu ser mais abrangente e não restringir estes contratos aos mais jovens, mas sim a qualquer faixa etária, pois se tal não fosse seu desiderato já teria alterado a expressão devido a toda a discussão que ela gera⁴⁷.

Relativamente à diferença de nomenclatura do conceito os tribunais têm uma posição dominante e consideram trabalhador à procura de primeiro emprego aquele que nunca teve um contrato de trabalho por tempo indeterminado⁴⁸. Assim, fica excluído o limite de idade imposto na Portaria.

Alguns autores concordam com a posição dominante dos tribunais⁴⁹.

Em nosso ver esta definição tem logo um problema, a falta de um limite de contratos a termo realizados por um trabalhador para que deixe de se considerar à procura de primeiro emprego e ainda a falta de um limite imposto para o número de contratos a termo ao abrigo deste regime que podem realizar-se para o mesmo posto de trabalho, ou seja na nossa opinião também o empregador devia, para o mesmo posto de trabalho, ter um limite máximo de recurso a estes contratos.

⁴⁶ Camanho, Paula Ponces, “Contrato a termo”, *RDES*, 2012, n° 1 e 2, p. 408.

⁴⁷ Marques, Jorge Pereira, *O Contrato a Termo Resolutivo como Instrumento de Política Económica*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 140: refere que o legislador laboral omitiu deliberadamente a expressão “jovem” para que esta situação se pudesse aplicar independentemente da faixa etária.

⁴⁸ Ac. do TRP de 10/21/2002, de 10/21/2002 e de 2/2/2004, Ac. do TRL de 12/5/2001, de 12/12/2003. TRC de 9/22/2005, de 3/1/2007, Ac. do STJ de 20/01/2003, de 03/02/2003, de 28/04/2003, de 06/04/2005, de 08/03/2006, de 17/01/007, de 26/09/2007, de 05/12/2007, de 02/07/2008 e de 24/09/2008. Todos disponíveis em www.dgsi.pt

⁴⁹ Gomes, Júlio, “O contrato...”, cit., p. 61, Cordeiro, António Menezes, *Manual de direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 1997, p. 630 e ainda Bettencourt, Pedro de Ortins, *Contrato de trabalho a termo*, Erasmus Editora, Amadora, 1996, p. 164.

Assim, a forma como a legislação foi construída, nomeadamente a alínea d) do nº 2 do artigo 143º do CT, leva a que possa haver duas interpretações⁵⁰. A primeira interpretação que se pode fazer é que no final do contrato o empregador pode voltar a contratar o mesmo trabalhador, para o mesmo posto de trabalho com diferente fundamento. A segunda é que um empregador pode contratar outro trabalhador para aquele posto de trabalho ao abrigo do regime em análise. Ambas as hipóteses são permitidas pelo legislador no referido artigo. Ora, tal situação é um pouco estranha porque em nosso ver o legislador está a permitir, na primeira hipótese, entrar numa espiral de contratação a termo com o trabalhador, o que poderá entrar em colisão com os desideratos da Diretiva 1999/70/UE, e ainda violar o artigo 53º da CRP, pois o que está a suceder é que a legislação permite que se prolongue uma contratação precária sem nenhum motivo que justifique tal prolongamento. Para além desta situação, ainda permite que um empregador realize todos os contratos que lhe aprouver de trabalhadores à procura de primeiro emprego para o mesmo posto de trabalho de carácter permanente⁵¹. Tal situação leva-nos a refletir se este tipo contratual constitui precisamente o principal perigo da contratação a termo identificado pela Diretiva, a precarização de grupos de trabalhadores.

Se esta situação fosse colocada ao TJUE teríamos algumas dúvidas sobre qual seria o sentido da sua decisão. No caso Kükük⁵² cumpre decidir se as necessidades permanentes do empregador de substituição de trabalhadores são suficientes para se afirmar que tal consubstancia uma necessidade permanente da empresa. Entre outras coisas, o tribunal disse que o facto de um empregador ter uma necessidade permanente de substituição de trabalhadores, não quer dizer por si só que a realização de vários contratos a termos para efetuar as substituições seja um abuso, ou seja, o TJUE pronuncia-se no sentido de a situação não consubstanciar um abuso por parte do empregador, o que nos deixa um pouco apreensivos, pois tal situação abre um precedente bastante perigoso, como bem refere Susana Machado⁵³. Assim, a celebração de sucessivos contratos nestas situações

⁵⁰ Sarávia, Mariana Caldeira, “Algumas Notas Práticas sobre os Contratos de Trabalho a Termo”, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p.261-262.

⁵¹ Joana Nunes Vicente, *A fuga à relação...*, cit., p. 202: considera que tal não faz sentido se se tratar de um posto de trabalho de carácter temporário, pois se o legislador estimula a contratação desta franja de trabalhadores não deve penalizar o empregador por este no fim do contrato de trabalhador à procura de primeiro emprego o contratar com base noutra motivo para assegurar necessidades temporárias da empresa. Isto porque o primeiro contrato assumiu carácter social e o seguinte não, ou seja, para a autora a racionalidade pressuposta pelo tipo de contratação a termo justifica tal desvio.

⁵² Ac. do TJUE de 26/01/2012, proc. C-586/10. São realizados treze contratos a termo a uma trabalhadora para substituição de trabalhadores.

⁵³ Machado, Susana Sousa, “Bianca Kukuk e os seus treze contratos”, *QL*, Ano XX, nº 41, 2013, p. 112.

deverá ser analisada casuisticamente tendo em conta o número e a duração de contatos já realizados.

Deste modo, sentimos certa apreensão em relação a uma hipotética decisão do TJUE se fosse confrontado por exemplo com 20 ou 30 contratos de trabalho a termo realizados para ocupar sempre o mesmo posto de trabalho de necessidade permanente de uma empresa com base no facto de se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego, e tal apreensão deve-se ao facto de a Diretiva ser pouco rígida e eficaz. “Parece, assim, poder afirmar-se com relativa segurança, que a Diretiva não configura o contrato a termo, propriamente dito, como um perigo”⁵⁴.

Relativamente ao conceito que serve de base ao incentivo com vista a promover emprego por tempo indeterminado, este serve também para definir trabalhador à procura de primeiro emprego nos termos da al. b) do n.º 4 do artigo 140.º do CT. Temos de concordar com Júlio Gomes e Paula Ponces Camanho⁵⁵: parece um pouco estranho que assim seja, até porque os objetivos a prosseguir pela Portaria são opostos ao do legislador laboral, visto que o primeiro pretende incentivar a realização de contratos de trabalho por tempo indeterminado, ou seja vínculos duradouros, enquanto o CT incentiva a realização de contratos a termo para esta categoria de trabalhadores, com vista a inseri-los rapidamente no mundo laboral.

Esta contratação leva a que se corra o risco de um trabalhador que já teve inúmeros contratos de trabalho a termo continuar a preencher os requisitos do contrato em análise e, sem mais, ser novamente contratado a termo, conduzindo a uma situação de “precarização extrema”⁵⁶.

Assim, dada a forma como o contrato de trabalho a termo para trabalhador à procura de primeiro emprego se encontra regulado, corre-se o risco de um trabalhador ter inúmeros contratos nestes moldes, sem nunca deixar de se inserir naquela categoria e ainda se corre o risco de um empregador realizar vários contratos sucessivos para o mesmo posto de trabalho com base nesta causa e sempre para cumprir uma necessidade permanente⁵⁷. Se este regime tivesse algumas limitações, no que toca à sua

⁵⁴ Gomes, Júlio, “O Contrato...”, cit., p. 42.

⁵⁵ Já citados anteriormente.

⁵⁶ Declaração de voto de vencido de Carlos Alberto Fernandes Cadilha, Ac. TC n.º 338/10.

⁵⁷ Vai ser analisado mais adiante no trabalho.

regulamentação, tal situação já não aconteceria e estes lugares provavelmente estariam ocupados por trabalhadores com contratos de trabalho por tempo indeterminado.

O conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego é complexo de determinar, desde logo porque o legislador laboral não o define e ainda porque não é absolutamente pacífico, principalmente na doutrina que se deve aplicar o conceito previsto na legislação de política e promoção de emprego tal como está concebida. Assim, não podemos concordar com a jurisprudência maioritária que aceita esta definição, levando a que se aceite a mesma como uma restrição arbitrária ao direito à segurança no emprego, pois trata-se de uma definição desadequada e desproporcionada, para além de ser demasiado onerosa para o trabalhador, que já se encontra numa situação de especial vulnerabilidade⁵⁸.

Face ao exposto, podemos concluir que um contrato a termo deste tipo serve quer para cativar os empregadores a utilizarem os contratos com base nesta justificação, e para cobrir necessidades transitórias quer para cobrir necessidades permanentes, levando a que os empregadores prefiram os candidatos que preenchem estes requisitos aos restantes, simplesmente porque vai fazer com que a relação contratual termine muito mais facilmente sem que haja nenhuma ilicitude. Como bem refere Leal Amado o “contrato a prazo parece hoje consistir num sonho para os empregadores ... na exata medida em que, não raro, o mesmo surge como um pesadelo para os trabalhadores”⁵⁹.

Na nossa opinião, vai-se um pouco para além da medida conjuntural promovida pelo Estado, o que faz com que surjam muitas dúvidas de constitucionalidade quanto a estes contratos sucessivos, já que se prolongam no tempo situações de precariedade que em nosso ver já excedem os limites aceites pela CRP. Acompanhamos Joana Nunes Vicente quando afirma que um resultado como este, de sucessivas contratações leva a um “deficit essencial de fundamentação da sua validade relativamente ao nosso quadro jurídico-constitucional”⁶⁰.

A regulamentação vigente em Portugal pode levar a que a situação relatada por Júlio Gomes, ou seja um trabalhador pode ser contratado 70 vezes a termo, possa ocorrer⁶¹

⁵⁸ Voto de vencida de Ana Maria Guerra Martins, Ac. TC nº 338/10.

⁵⁹ Amado, João Leal, *Contrato de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 4ª ed., 2014, p. 103.

⁶⁰ Vicente, Joana Nunes, *A fuga...*, cit., p. 178.

⁶¹ Caso real francês.

e continuar a ser um trabalhador à procura de primeiro emprego⁶². Perante tal situação temos de acompanhar o autor, quando ironicamente refere que “ a procura é muito longa ou há quem procure e nunca ache”⁶³.

Seguimos Jorge Leite quando afirma que esta definição tem contornos duvidosos⁶⁴, desde logo porque como bem afirma Júlio Gomes, parece ser “metodologicamente duvidoso estender um conceito que se destina a incentivar a criação de contratos de trabalho por tempo indeterminado à contratação a termo”⁶⁵.

Posto isto, surge a dúvida se um trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, mas a tempo parcial pode ser considerado trabalhador à procura de primeiro emprego quando aquela relação termina. O TRP⁶⁶ já considerou que estes trabalhadores são trabalhadores à procura de primeiro emprego perante a seguinte situação: *A* teve um contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo parcial com *B*, em que prestava trabalho aos fins-de-semana num bar e padaria. Após poucos meses *B* rescindiu contrato com *A* e contratou-o novamente através de um contrato de trabalho a termo para trabalhador à procura de primeiro emprego. Em virtude desta situação colocou-se a dúvida se seria possível realizar um contrato de trabalho a termo com base neste fundamento quando o trabalhador havia sido contratado anteriormente por tempo indefinido e a tempo parcial para o mesmo empregador. Nesta situação o tribunal veio invocar que o trabalho por tempo indeterminado e a tempo parcial é um vínculo de trabalho mais precário do que o contrato de trabalho a termo, e por isso pronunciou-se no sentido de um trabalhador que já foi contratado por tempo indeterminado, mas a tempo parcial poder configurar um trabalhador à procura de primeiro emprego, por forma a realizar um contrato de trabalho a termo. Assim, o tribunal refere que não pode ser excluído da noção de trabalhador à procura de primeiro emprego aquele que “anteriormente, tinha trabalhado alguns dias a tempo parcial, embora mediante contrato sem termo” porque a contratação a termo a tempo completo é uma “forma de contratação menos precária” do que a contratação a tempo parcial.

⁶² Gomes, Júlio, *Direito do trabalho...*, cit., p. 597.

⁶³ *Idem*, p. 598.

⁶⁴ Leite, Jorge, “Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário”, *QL*, Ano XII, nº 27, 2006, p. 9

⁶⁵ Gomes, Júlio, “O contrato...”, cit, p. 61.

⁶⁶ Ac. de 5/3/2006, disponível em www.dgsi.pt.

3) Apreciação crítica do regime jurídico sobre a contratação a termo de trabalhador à procura de primeiro emprego

Na CRP encontram-se previstos direitos fundamentais dos trabalhadores que têm em vista assegurar condições de vida dignas, ou seja, a CRP deve assegurar direitos dos trabalhadores, salvaguardando sempre que os direitos nela contidos não são absolutos e, portanto devem articular-se com os restantes que lá se encontram. No caso do artigo 53º da CRP é necessário coaduná-lo com o direito de propriedade privada, com a liberdade de iniciativa empresarial e com o direito ao emprego (art. 62º e 61º, nº 1, 58º respetivamente, todos da CRP)⁶⁷.

Quanto à *ratio legis* da norma é necessário expressar o nosso dissenso quanto aos motivos pela qual foi criada porque, na verdade, não existe nenhum incentivo na referida norma à criação de postos de trabalho. O que a norma permite é que se ocupem postos de trabalho já existentes com contratos de trabalho a termo para determinadas categorias de trabalhadores, sem que haja limites de contratos de trabalho a termo para o mesmo posto de trabalho, nem sequer limites em relação ao trabalhador que o vai fazer⁶⁸, isto é, acabam por se conseguir empregar estes grupos mais problemáticos de trabalhadores, porém trata-se de um emprego com um duração determinada e portanto, dotado de bastante instabilidade.

Se esta medida de fomento de emprego é positiva, na medida em que grupos de mais difícil empregabilidade conseguem mais facilmente um vínculo, ainda que precário, também acarreta imensas desvantagens, nomeadamente para o Estado. Uma das desvantagens é mencionada por Júlio Gomes e consiste no custo social gerado pois, normalmente, entre os diversos contratos que o trabalhador vai tendo existe um período intercalar de desemprego que acarreta custos, designadamente para a segurança social⁶⁹. Outra desvantagem é que os trabalhadores que se encontram na situação de contratados a termo tendem a suportar as violações dos seus direitos “com maior silêncio e

⁶⁷ Martinez, Pedro Romano, “Trabalho e direitos fundamentais: compatibilização entre a segurança no emprego e a liberdade empresarial”, *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2010, p. 345.

⁶⁸ Voto de vencido de Carlos Alberto Fernandes Cadilha, Ac. TC nº 338/10.

⁶⁹ Gomes, Júlio, *Direito do trabalho...*, cit., p. 582.

estoicismo”⁷⁰, com o intuito de verem o seu contrato renovado ou de poderem ver o seu contrato transformado num contrato por tempo indeterminado.

Para além das desvantagens que acabamos de enumerar, temos de concordar com Maria Regina Redinha⁷¹ quando afirma que o trabalho precário tem consequências, não apenas ao nível individual do trabalhador, mas também no plano social, visto que para além da incerteza remuneratória e da quebra de um estatuto profissional contínuo, a precariedade traz custos sociais enormíssimos, como a segmentação hermética do mercado de trabalho, a sobrecarga do sistema de segurança social, o aumento do risco de exclusão, a menor tendência para o investimento em formação e ainda a dissimulação do emprego real, portanto, se refletir-mos sobre o assunto, verificamos que as várias vertentes da vida de um ser humano que se colocam em causa com a precariedade de uma relação laboral são imensas. Desde logo porque os trabalhadores com empregos precários têm menor propensão para criar família, e portanto acaba também por se colocar em causa o direito à família previsto na CRP (art. 36º). Esta situação é preocupante e assume contornos ainda mais graves quando sabemos que à data da publicação do artigo de Mário Pinto, em 1987, já 80% dos contratos realizados por empregadores eram contratos de trabalho a termo⁷². Portanto, podemos verificar que o contrato de trabalho clássico está a perder importância e novas formas de contratação proliferaram. Assim, deve ter-se uma atenção redobrada no que toca a estas políticas de emprego porque podem ter um efeito inverso daquele que se pretende e acabar por dificultar ainda mais a efetiva promoção do emprego, mais concretamente, pode acabar por prolatar no tempo um vínculo de trabalho efetivo para estas categorias, precisamente porque existe a possibilidade de as contratar a termo, acabando por se contornar o regime restritivo de despedimento vigente no nosso ordenamento jurídico. Porém, não são apenas estas as consequências, muitos apontam como consequências da precariedade laboral a produtividade mais reduzida, uma vez que tal situação provoca uma desmoralização da força de trabalho⁷³.

⁷⁰ Gomes, Júlio, “O contrato...”, cit., p. 94.

⁷¹ Redinha, Maria Regina Gomes, “A precariedade do emprego: uma interpelação ao Direito do Trabalho”, *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, Coimbra, 1998, p. 330.

⁷² Pinto, Mário, “Garantia de emprego...”, cit., p. 157.

⁷³ Gomes, Júlio, “O contrato...”, cit., p. 39-40.

Pelas razões supramencionadas, consideramos que Paula Quintas tem toda a razão quando refere que este regime introduz uma precariedade excessiva “para quem possui maior vulnerabilidade e menor capacidade reivindicativa e negocial”⁷⁴.

Quando analisamos este tipo contratual, chegamos à conclusão de que o seu regime defrauda a função tuitiva e estabilizadora social que é característica do direito laboral, pois na verdade, a parte da relação contratual que se encontra mais favorecida é o empregador e não a parte mais fraca, logo não se consegue corrigir o desequilíbrio relativo existente entre as partes. Neste contrato a termo, o que acontece é que o empregador passa a ter um verdadeiro instrumento de gestão para ocupar postos de trabalho já existentes e de necessidade permanente, ou seja postos de trabalho que à partida já existiam e que este regime em nada influi para que surjam, dado que estes surgem porque simplesmente tinham que surgir, por serem uma necessidade permanente do empregador. Em nosso entender, tais medidas deveriam servir para criar novos postos de trabalho e não para ocupar de um modo precário postos de trabalho já existentes.

A estabilidade do emprego significa muito mais do que se pode pensar, pois é garantia de vida e subsistência, de tal modo que o direito do trabalhador à permanência na empresa tornou-se um aspeto essencial do direito do trabalho moderno⁷⁵. Ora vejamos, no caso do art. 140º, nº 4, al. b), à partida existe um contrato que tem um fim à vista e que coloca em causa o direito à permanência no posto de trabalho.

A figura em análise consegue absorver uma franja de trabalhadores mais facilmente, mas a que custo? O acolhimento desta figura é um exemplo de que o nosso ordenamento laboral se baseou nos motivos económicos para o aceitar como válido mesmo que tal instrumento seja uma intimação a princípios fundamentais do direito do trabalho consagrados na CRP. Leal Amado considera que o ordenamento laboral se baseia cada vez mais em motivos de ordem económica, sendo arrastado para um pragmatismo que ameaça corroer princípios estruturantes e a alma deste ramo do direito porque é preferível um emprego precário ao desemprego⁷⁶.

⁷⁴ Quintas, Paula, “A precariedade – trabalhadores à procura de primeiro emprego”, *QL*, Ano XI, nº 24, 2004, p. 238.

⁷⁵ Xavier, Bernardo, *Manual de direito de trabalho*, 2ª ed., revista e atualizada, Verbo, Lisboa, p. 718 e 719.

⁷⁶ Amado, João Leal, “Renovação...”, cit., p. 117-118.

Assim, temos que concluir que o que se está a promover é um emprego precário, ou seja, uma relação de debilidade do vínculo jurídico-laboral.

Após os argumentos invocados é de concluir que os contratos a termo de trabalhador à procura de primeiro emprego deviam ter uma regulamentação mais apertada, por forma a cumprir o DLG plasmado no art. 53º da CRP. Para além disso, existem outras medidas que podem ser tomadas para incentivar o emprego destes grupos⁷⁷ sem potenciar o trabalho precário, até porque não há elementos que demostrem que tais medidas são idóneas à prossecução deste objetivo^{78 79}.

Concordamos com a Conselheira Catarina Sarmento e Castro quando refere que ao permitir este tipo de contratos para grupos desfavorecidos, o legislador não devia optar por deixá-los ainda mais vulneráveis mas sim favorecê-los⁸⁰, ou seja, de acordo com a Conselheira, nunca uma medida que desprotege os trabalhadores à procura de primeiro emprego pode ser admitida precisamente para justificar esta norma por ser protetora deste grupo⁸¹.

Esta norma não favorece a criação de postos de trabalho, mas sim “provoca um prolongamento artificial do regime da contratação a termo, permitindo que o trabalho precário possa ser mantido indefinidamente fora daquelas situações conjunturais que se mostrem justificadas por necessidades temporárias de trabalho ou aumentos anormais do volume de serviço da empresa”⁸². Parece que se está a criar categorias de trabalhadores com “um estatuto laboral diminuído, de modo a facilitar-lhe a obtenção de um emprego, apesar de precário”⁸³. Tal como reforça Júlio Gomes este tipo de vínculo acarreta precariedade e incerteza relativamente à duração e subsistência do vínculo, traduzindo-se num fator de instabilidade económica e psicológica para o trabalhador⁸⁴.

⁷⁷ Voto de vencida de Catarina Sarmento e Castro, no Ac. TC nº 338/10.

⁷⁸ Voto de vencido de Carlos Alberto Fernandes Cadilha, no Ac. TC nº 338/10.

⁷⁹ Gomes, Júlio, “O contrato...”, cit., p. 87 e 88: Também Espanha já teve um regime em tudo idêntico ao nosso, porém tal regime de contratação a termo levou a que a precariedade aumentasse exponencialmente. Perante a situação o RDL 8/1997 criou a figura do contrato de trabalho por tempo indefinido. Trata-se de um contrato de trabalho por tempo indeterminado e é caracterizado por um baixo custo de indemnização em determinados casos de despedimento. A alteração foi realizada sobretudo devido à explosão de contratos a termo para a realização de tarefas de caráter permanente nas empresas, mas também para diminuir desigualdades e diferenças de nível de proteção de mão-de-obra, contração do consumo, reduzida qualificação dos trabalhadores e sinistralidade laboral. (encontra-se na nota de rodapé)

⁸⁰ Voto de vencida de Catarina Sarmento e Castro, no Ac. TC nº 338/10.

⁸¹ Voto de vencida de Catarina Sarmento e Castro, no Ac. TC nº 338/10.

⁸² Voto de vencido de Carlos Alberto Fernandes Cadilha, Ac. TC nº 338/10.

⁸³ Voto de vencido de João Cura Mariano, Ac. TC nº 338/10.

⁸⁴ Gomes, Júlio, “O contrato...”, cit., p. 39.

Manifestamos desde já a nossa concordância com o Conselheiro Mário Torres quando refere que a “alternativa à contratação a termo não é o desemprego, mas sim a contratação sem termo”⁸⁵, pois tal como já foi referido, os trabalhadores à procura de primeiro emprego, não vão, à partida, ser contratados para novos postos de trabalho ou para acréscimos excepcionais de trabalho, mas sim para postos de trabalho já existentes, que podem configurar necessidades permanentes das empresas, ou seja, estes trabalhadores contratados a termo podiam ser contratados por tempo indeterminado quando ocupem postos de trabalho permanentes, e não o são porque a possibilidade de realizar o contrato a termo é mais vantajosa para o empregador. Assim, a segurança no emprego desaparece, em detrimento da precariedade que cada vez mais ganha terreno, o que faz com que normas como o artigo 53º da CRP se transformem numa memória de tempos que já passaram⁸⁶.

Posto isto, não é admissível que se promova emprego para grupos de pessoas com maiores dificuldades no acesso, aumentando a sua fragilização com a admissibilidade da contratação a termo, sem recurso a causas objetivas de trabalho precário nem à transitoriedade provocando tratamento discriminatório relativamente aos outros trabalhadores⁸⁷.

Concordamos inteiramente com Luís Menezes Leitão quando refere que o trabalho precário afeta de forma diferente a população ativa, pois varia em função do género, da classe social, do estatuto de imigrante e da idade⁸⁸. A nova geração de trabalhadores com qualificações superiores às gerações anteriores, conseguem na maioria dos casos ingressar no mercado de trabalho através de vínculos precários, e encaram a situação como transitória criando inúmeras expectativas de subir na carreira⁸⁹.

Não defendemos a completa abolição dos contratos a termo nem do tipo que estamos a analisar, porque efetivamente há situações em que são necessários e úteis. Concordamos até com a posição de Leal Amado quando afirma que o “regime jurídico do contrato de trabalho a termo deverá tentar alcançar um ponto de equilíbrio entre o sonho de uns e o pesadelo de outros”⁹⁰, ou seja, o contrato de trabalho não pode ser

⁸⁵ Voto de vencido de Mário Torres, Ac. TC nº 160/2005

⁸⁶ Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, “A precariedade...”, cit., p. 467

⁸⁷ Voto de vencido de Mário Torres, Ac. TC nº 160/2005.

⁸⁸ Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, “A precariedade...”, cit., p. 466.

⁸⁹ *Idem*, p. 466 e 467.

⁹⁰ Amado, João Leal, *Contrato...*, cit., p. 103.

“proscrito do nosso ordenamento, mas também não pode ser idolatrado”⁹¹. Assim, devemos lutar para que se possa alcançar um ponto de equilíbrio, por forma a não tornar o contrato demasiadamente oneroso para uma das partes.

⁹¹ *Idem*, p. 105.

III. Transformação do contrato de trabalho de trabalhadores que perfazem 70 anos de idade e daqueles a quem é atribuída reforma

1) *Ratio legis* do artigo 348º do CT

A transformação do contrato de trabalho por tempo indeterminado em contrato de trabalho a termo quando o trabalhador perfaz 70 anos e quando lhe é atribuída a reforma tem como objetivo uma “absorção de maior volume de emprego”⁹² para outras classes, maioritariamente a classe jovem. Representam ainda um “reflexo da visão de incompatibilidade que existe nos novos sistemas de informação e comunicação, as renovadas tecnologias e a idade do trabalhador que associada ao cansaço, traz consigo uma certa incapacidade de acompanhamento da evolução tecnológica e uma presumível diminuição da produtividade”⁹³.

O art. 348º do CT surge no âmbito de políticas de emprego com o intuito de não “comprometer a renovação das empresas e a criação de novos empregos”⁹⁴, por forma a criar ou obter postos de trabalho para novos trabalhadores. Para além disso, a idade é um fator que de facto pode influenciar no rendimento e produtividade do trabalhador⁹⁵. Tal regime resulta de “um sopesamento dos interesses em causa, ainda que o termo *ad quem* pudesse ser mais dilatado, o legislador afastou claramente a rigidez que a aplicação do regime desenhado para o contrato por tempo indeterminado comportaria... sem prejuízo da ilimitação das *renovações* que, em rigor, constituem *prorrogações* sucessivas”⁹⁶. Esta ponderação de interesses é possível, devido ao art. 25º, nº 3 do CT que permite diferenças de tratamento baseadas na idade, desde que necessárias à prossecução de um objetivo, nomeadamente de políticas de emprego.

No caso dos trabalhadores que perfazem 70 anos, o legislador pretendeu evitar que quando os trabalhadores não se queiram reformar continuem a gozar das garantias de estabilidade geralmente asseguradas, tendo em conta a sua suposta diminuta

⁹² Martins, João Zenha, “A idade e a reforma por velhice como causas de cessação do vinculum laboris: A (in)segurança social e o trabalho, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor António Castanheira Neves*, Vol. II, Boletim da faculdade de direito, Coimbra Editora, Coimbra 2009, p. 434.

⁹³ Martins, João Zenha, “A idade...”, cit., p. 434.

⁹⁴ Xavier, Bernardo, *Manual...*, cit., p. 728.

⁹⁵ Silva, Rita Canas, “Discriminação laboral em função da idade”, *Congresso europeu de direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 2014, p. 242.

⁹⁶ Martins, João Zenha, “A idade...”, cit., p. 436.

produtividade, assim como as vantagens de renovação do mercado de trabalho. Assim, o legislador admite o emprego de trabalhadores mais velhos assim como o facilita através do contrato a termo⁹⁷.

O regime previsto pretende que o empregador não seja obrigado a manter uma determinada relação laboral com trabalhadores muito experientes, mas também frequentemente menos produtivos e com menos conhecimento sobre novas tecnologias, ou seja, permite que o empregador se possa desvincular das condições de trabalho que foram acordadas anteriormente, podendo ocupar aquele posto de trabalho, mais cedo ou mais tarde, por outro trabalhador permitindo que se cumpra o objetivo primordial: libertar postos de trabalho para facilitar o acesso a trabalhadores jovens.

Esta solução legal surge como uma forma de absorver maior número de jovens do desemprego e ainda como uma necessária renovação dos trabalhadores de uma empresa, que pode considerar-se necessária, em alguns casos, nomeadamente aqueles em que os trabalhadores já não conseguem acompanhar o evoluir das novas tecnologias.

2) Regime legal

A primeira vez que se legislou sobre a caducidade do contrato por deferimento da reforma do trabalhador foi em 1975 com o DL n° 372-A/75, de 16/07 e sobre a caducidade quando o trabalhador perfaz 70 anos foi em 1989, no DL n° 64-A/89 de 27/02.

O atual art. 348° prevê como causas de caducidade do contrato de trabalho ou da sua transformação em contrato de trabalho a termo o conhecimento das partes da reforma de velhice do trabalhador (n° 1, 348°) e o momento em que o trabalhador perfaz 70 anos (n° 4 do art. 348°). Na primeira causa sucede que se ao trabalhador for concedida a pensão de reforma e ambas as partes (trabalhador e empregador) tomarem conhecimento, conta-se 30 dias desse conhecimento e se o trabalhador ainda se mantiver a trabalhar, então o seu contrato transforma-se num contrato a termo com as especificidades elencadas no n° 2 do art. 348°. Se alguma das partes pretender terminar a relação contratual após este prazo, basta invocar a caducidade tal como prevista na al. c) do n° 2 do art. 348° do CT.

⁹⁷ Xavier, Bernardo, *Manual...*, cit., p.746.

Quanto à segunda causa aplica-se exatamente o regime da primeira a partir do momento em que o trabalhador perfaz 70 anos de idade.

Na hipótese de transformação do contrato quando ao trabalhador é deferido o pedido de reforma por velhice (nº 1 do art. 348º do CT) o “despacho da reforma, *per se*, não determina a caducidade do contrato de trabalho. Cumpre notar que o trabalhador tem, desde logo, direito à pensão de reforma... percebendo, assim, em cumulação, a pensão de reforma e a retribuição devida, enquanto tal, pelo seu empregador, o mesmo sucedendo, de resto, na hipótese em que o trabalhador continua ao serviço decorridos trinta dias sobre o conhecimento por ambas as partes da sua reforma por velhice, ou, *in extremis*, quando o trabalhador, fruindo de pleno o seu estatuto de reformado, continua a laborar no quadro de um contrato de trabalho a termo resolutivo”⁹⁸.

Quando o trabalhador ou o empregador não pretendem manter o vínculo laboral, basta que nos 30 dias acima mencionados comuniquem à contraparte, sendo que tal comunicação não necessita de aviso prévio. O que sucede nestas situações é uma espécie de termo legal⁹⁹.

Este regime não implica a cessação do vínculo laboral, mas sim “uma modificação *ope legis* do contrato, mantendo-se a continuidade do vínculo”¹⁰⁰. Uma vez transformado em contrato a termo vai aplicar-se o regime do mesmo.

Estes contratos a termo têm algumas especificidades em relação ao regime geral do contrato a termo que se encontram previstas no nº 2 do art. 348º. Tais especificidades consistem na não exigência de contrato escrito (al. a)), no prazo do contrato, pois tais contratos passam a vigorar pelo prazo de 6 meses, renovando-se por iguais períodos sem que haja um limite máximo de renovações (al. b)), a caducidade está sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias para o empregador ou trabalhador, respetivamente (al. c)), por último a caducidade não determina o pagamento de nenhuma quantia de compensação (al. d)).

A caducidade é a “extinção do contrato em resultado da verificação de um facto jurídico *strictu sensu*, ou seja de um facto jurídico não voluntário”¹⁰¹.

⁹⁸ Martins, João Zenha, “A idade...”, cit., p. 429.

⁹⁹ Gomes, Júlio, *Direito do trabalho...*, cit., p. 930.

¹⁰⁰ Martins, Pedro Furtado, *Cessação do contrato de trabalho*, Princípia, Cascais, 3ª ed. 2012, p. 116.

¹⁰¹ Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, *Direito do trabalho*, 4ª ed. 2014, p. 436.

3) Apreciação crítica do regime legal sobre transformação do contrato de trabalho de trabalhadores que perfazem 70 anos de idade e daqueles a quem é atribuída reforma

Como já foi referido, por força do art. 348º do CT, tendo sido deferido o pedido de reforma do trabalhador e tendo tal deferimento sido comunicado, caso o contrato se mantenha em execução, transforma-se num contrato a termo (nº 1). O mesmo sucede quando o trabalhador perfaz 70 anos de idade sem que tenha havido reforma (nº 3). Existe, parece-nos, continuidade do vínculo, o qual sofre uma modificação quanto à sua natureza e eficácia temporal, cifrada na vigência limitada por seis meses, sem prejuízo das prorrogações (ilimitadamente) cabíveis”¹⁰².

Perante esta estipulação “o trabalhador é como que atingido por um raio quando perfaz 70 anos de idade; atingido, mas, note-se, não fulminado, visto que o seu contrato de trabalho não caduca, apenas se transforma num contrato a prazo”¹⁰³. Não podemos concordar com Pedro Furtado Martins, ao referir que o direito à segurança no emprego vigora na fase da vida ativa e não na fase de reforma¹⁰⁴. O autor indica que “a fase da reforma significa, tipicamente, um tempo em que não há direito ao emprego e por conseguinte não há direito à estabilidade”¹⁰⁵, ou seja, para este autor o trabalhador reformado tem direito ao trabalho, porém não tem direito à garantia específica da proteção na segurança no emprego¹⁰⁶. Perante tal situação devemos refletir sobre o art. 348º, nomeadamente no motivo invocado para justificar a transformação do contrato e interrogarmo-nos sobre a exigência de o vínculo se manter pelo tempo necessário, pois podem levantar-se algumas dúvidas, particularmente no que toca à manutenção do mesmo até que as partes pretendam, uma vez que não tem limite de duração e de renovações.

Não concordamos com esta visão, pois a transformação do contrato por tempo indeterminado em contrato a termo foi uma forma encontrada pelo legislador para que um trabalhador valioso, porque experiente, se mantivesse no mercado de trabalho. Como refere Teresa Coelho Moreira¹⁰⁷ “a experiência ou o *know-how* adquiridos podem

¹⁰² Martins, João Zenha, “A idade...”, cit., p. 455.

¹⁰³ Amado, João Leal, *Contrato...*, cit., p.360.

¹⁰⁴ Martins, Pedro Furtado, *Cessação...*, cit., p. 121.

¹⁰⁵ *Idem*, p. 121.

¹⁰⁶ *Idem*, p. 123.

¹⁰⁷ Moreira, Teresa Coelho, *Igualdade e não discriminação. Estudos de direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 2013, p. 30.

compensar em várias situações o declínio na saúde física” – detendo, porém, o empregador mecanismos que lhe permitem pôr fim ao contrato de trabalho quando pretender. Ora, a leitura de tal regime supõe as devidas cautelas, visto estar em causa, também, neste domínio, o princípio da segurança no emprego¹⁰⁸.

Ocorrendo aquela transformação do contrato de trabalho o trabalhador perde toda a estabilidade que ganhou com os seus anos de serviço quebrando completamente as certezas que tinha quanto ao seu emprego, pois passa a ter um fim à vista, ou seja coloca-se em causa o direito do trabalhador à permanência no seu posto de trabalho.

Pode dizer-se que tal não é completamente verdade porque a subsistência económica está assegurada, mas isso apenas corresponde à verdade no caso dos trabalhadores que veem o seu contrato transformado por lhe ser atribuída pensão, pois relativamente àqueles trabalhadores que perfazem 70 anos e ainda não têm direito à sua reforma o que se faz é colocá-los numa situação precária, nomeadamente ao nível económico por razões de política de emprego. Assim, surge a questão de saber se a política de emprego pode restringir desta forma o princípio da estabilidade no emprego. É certo que o art. 53º da CRP não deve servir para comprometer a renovação das empresas e a criação de novos postos de trabalho e também é verdade que tal princípio apenas tem relevância se houver emprego, caso contrário trata-se de um logro constitucional, uma falsa garantia, mas também é verdade que existe um mínimo de proteção que tem de ser assegurada. É precisamente sobre este mínimo que temos imensas dúvidas.

A segurança no emprego é uma manifestação essencial da importância do direito do trabalho e da ideia conformadora que lhe está associada, já que o trabalho continua associado a determinar as “condições e oportunidades de vida e a configuração da existência social da maior parte das pessoas”¹⁰⁹, o trabalho é muito mais do que um mero meio de subsistência é também um meio de contribuir para o envelhecimento ativo de uma forma saudável. Relativamente a este último aspeto concordamos com Júlio Gomes¹¹⁰ quando refere que a preocupação que surge com os trabalhadores mais velhos surge apenas por razões económicas.

¹⁰⁸ Xavier, Bernardo, *Manual...*, cit., p. 719.

¹⁰⁹ Nascimento, Ricardo, *Da cessação do contrato de trabalho*, policopiado, 2005 p. 18.

¹¹⁰ Gomes, Júlio, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 404.

Na hipótese da transformação do contrato porque o trabalhador perfaz 70 anos, a idade surge aqui como um limite ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, e para alguns autores como um limite definitivo quer para a relação já existente quer para relações futuras que possam ter início após os 70 anos, ou seja a conversão automática depende de um único pressuposto: 70 anos de idade¹¹¹, porém não existe um limite de idade para prestar trabalho.

A Diretiva 2000/78/UE proíbe a discriminação em razão da idade, no seu art. 1º onde se refere que o objeto da mesma é lutar contra a discriminação em razão da idade, no que toca ao emprego e à atividade profissional para que haja igualdade de tratamento. Poderá haver discriminação em razão da idade nas situações previstas no art. 6º da referida Diretiva, se as medidas a aplicar forem “objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro de direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego... e desde que os meios para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários”¹¹². Podemos afirmar que as exceções permitidas pela Diretiva só são admitidas se passarem em dois testes: legitimidade e proporcionalidade, ou seja é necessário que as medidas tomadas sejam uma ação positiva que vá combater uma desvantagem.

Os motivos ligados à política de emprego têm sido considerados um objetivo legítimo para que possa haver diferença de tratamento baseada na idade, desde logo porque se encontram previstos no art. 6º, nº 1 da Diretiva. A reforma obrigatória tem sido encarada pelo TJUE um objetivo legítimo, mesmo que este não seja mencionado na norma, como sucedeu nos casos *Palacios*, *Petersen*, entre outros. Deste modo a cessação automática do vínculo laboral tem sido considerada um motivo legítimo para a diferença de tratamento em razão da idade, aliás o TJUE tem afirmado em vários casos que esta medida “repousa num equilíbrio entre considerações de ordem política, económica, social, demográfica e / ou orçamental e depende da opção de prolongar a duração da vida

¹¹¹ É importante verificar que o TJUE considerou no Ac. Mangold que o princípio da não discriminação em razão da idade é um princípio geral de direito comunitário e ainda que a legislação deste tipo não se deve fixar apenas no requisito da idade e é isso que sucede no nosso ordenamento quando o contrato de trabalho se converte em contrato a termo porque o trabalhador atingiu os 70 anos de idade. Esta decisão valoriza o facto de para além da idade o trabalhador ter uma compensação financeira razoável para que possa deixar de trabalhar (parágrafo 73).

¹¹² Também o CT tem uma disposição idêntica que permite diferenças de tratamento em razão da idade para a prossecução de objetivos legítimos no âmbito de políticas de emprego (art. 25º, nº 3 do CT).

ativa dos trabalhadores ou, pelo contrário, de prever a passagem à reforma antecipada destes últimos”¹¹³.

No essencial, o tribunal vai ter o papel de verificar se as medidas apresentadas não são manifestamente inapropriadas ou desnecessárias.

O TJUE também não pode ir muito além do estipulado na Diretiva, e portanto, acaba por estar muito limitado nesta matéria quando é chamado a pronunciar-se, por isso tende a afirmar que os Estados Membros e, sendo caso disso os parceiros sociais a nível nacional dispõem de um amplo poder de apreciação na escolha não só da prossecução de um determinado objetivo, entre outros, em matéria de política social e de emprego, mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar. Esta limitação acontece porque na Diretiva é dada uma elevada discricionariedade¹¹⁴ aos Estados Membros, não só para a definição de objetivos de política de emprego, como também nas medidas que visam atingir os objetivos¹¹⁵, assim praticamente só não serão permitidas medidas que esvaziem o conteúdo da proibição. Aliás, os Estados já referem nos seus argumentos que “há décadas que essas cláusulas são aplicadas com frequência, independentemente das condições sociais e demográficas”¹¹⁶, assim temos de concordar com Teresa Coelho Moreira¹¹⁷ quando refere que os argumentos apresentados são mais de ordem factual do que jurídica.

Como refere Teresa Coelho Moreira¹¹⁸ “é interessante como as palavras são colocadas na negativa, numa espécie de linguagem que veio para ficar pois também nas decisões mais recentes utiliza-se a mesma”. Para nós também este aspeto é um sinal de que o TJUE também não tem bem a certeza de que as medidas em causa, no que respeita ao assunto que tratamos, sejam conformes à Diretiva. A única coisa que o tribunal vai afirmando é que não são desrazoáveis...

No caso *Rosenblatt* o tribunal afirma que estas medidas também são positivas, até porque não obrigam o empregador a despedir os trabalhadores por já não estarem aptos

¹¹³ Consulte-se caso *Rosenblatt* (proc. C- 45/09), caso *Palacios* (proc. C- 411/05), caso *Georgiev* (proc. apensos C- 250/09 e C- 268/09), caso *Petersen* (proc. C- 341/08) e caso *Fuchs e Köhler*, (proc. apensos C - 159/10 e C- 160/10).

¹¹⁴ Discricionariedade tal que Joana Almeida menciona: “sem surpresa já foi dito que a discricionariedade conferida aos Estados-Membros em matéria de idade é vasta ao ponto de se tornar inútil” (“Do artigo 348º ..., cit., p.132).

¹¹⁵ Moreira, Teresa Coelho, *Igualdade e não discriminação...*, cit., p. 32.

¹¹⁶ Parágrafo 42 do caso *Rosenblatt*.

¹¹⁷ Moreira, Teresa Coelho, *Igualdade e não discriminação...*, cit., p. 47.

¹¹⁸ *Idem*, p. 50.

para o trabalho, o que poderia ser humilhante para os mesmos¹¹⁹, para além disso afirma que a maioria dos trabalhadores quando têm direito à reforma pretendem gozá-la e deixar de trabalhar¹²⁰. Tais afirmações são preocupantes, porque como podemos ver no caso *Hörnfeldt*¹²¹, há exceções que devem ser igualmente consideradas e que ao não lhes ser dada a devida importância tornam-se inquietantes.

Em teoria, os trabalhadores com 70 anos têm direito à pensão de reforma mas, pode acontecer que por alguma razão o trabalhador não satisfaça os requisitos impostos¹²², assim não podemos deixar de equacionar que o trabalhador ao atingir 70 anos não é líquido que tenha direito à pensão, pois “uma coisa é a idade a partir da qual o contrato passa a ser necessariamente temporário... outra é a idade que funciona como condição de obtenção do direito à pensão”¹²³. O nosso sistema prevê idade mínima para a reforma, no entanto este não é o único fator tido em conta para a atribuição da pensão de velhice. Para que o trabalhador usufrua de uma pensão é necessário que se verifiquem um conjunto de situações: a idade mínima de 66 anos e 2 meses, a manifestação positiva do trabalhador, estar cumprido o prazo de garantia e o tempo de trabalho prestado ao longo da carreira profissional. Tendo em conta estas condicionantes é fácil perceber que é perfeitamente possível um trabalhador chegar aos 70 anos sem que preencha todos os requisitos para que se reforme sem penalizações, pois a pensão tem como finalidade assegurar o pagamento de uma importância que sustente o trabalhador em substituição da remuneração que auferia. No caso de haverem trabalhadores que não tivessem direito à reforma arriscamo-nos a dizer que o TJUE já não seria tão benevolente com a medida, pois no *Ac. Palacios* refere que “a legislação não se baseia apenas numa determinada idade, tendo também em consideração a circunstância de os interessados beneficiarem,

¹¹⁹ Parágrafo 43.

¹²⁰ Parágrafo 43.

¹²¹ *Caso Hörnfeldt*: cidadão que não trabalhava a tempo inteiro e que quando chegou aos 67 anos (idade limite que permite ao empregador resolver o contrato) ficou com acesso a uma reforma bastante reduzida, logo invoca que para estes casos devia haver uma exceção. A situação não sensibilizou o tribunal que continuou a afirmar que a medida era conforme à Diretiva por ser objetiva e razoável, para além de ser um meio apropriado e necessário à prossecução do objetivo.

¹²² Condições de atribuição:

-beneficiário que, à data do requerimento, tenha completado 66 anos e 2 meses em 2016 (Art. 1º da Portaria 277/2014 de 26 de dezembro) e 66 anos e 3 meses em 2017 (Portaria n.º 67/2016 de 1 de abril);

-cumprido o prazo de garantia: 15 anos civis, no mínimo, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações (art. 19º do DL n.º 187/2007, de 10/05).

¹²³ Martins, João Zenha, “A idade...”, cit., p. 438.

no fim da sua carreira profissional, de uma compensação financeira através da concessão de uma pensão de reforma ... cujo nível não se pode considerar desrazoável”¹²⁴ ¹²⁵.

Perante esta situação podemos afirmar que sendo o princípio da não discriminação em razão da idade um princípio geral de direito da UE e estando transposto nos nossos art. 24º a 29º do CT, o art. 348º só é conforme à Diretiva se os trabalhadores já tiverem direito à pensão, que deve ser de valor considerável. Desta forma, concordamos com Paulo Ramos de Faria¹²⁶ quando refere que o art. 348º deve ser alvo de uma interpretação restritiva ficando a conversão do contrato dependente da reunião das condições necessárias à obtenção da pensão de reforma. É ainda de salientar da argumentação do TJUE que este se encontra preocupado apenas com as consequências económicas que a cessação do contrato de trabalho vai ter nos trabalhadores, ficando completamente excluída a importância de ter uma velhice ativa e de todas as vantagens que existem ao nível humano se estas pessoas não forem afastadas do mundo laboral com base na idade que têm.

Apesar de este regime surgir por razões de política de emprego “em Direito do Trabalho jamais se poderá partir de um suporte explicativo em que o trabalhador, independentemente da sua natureza, aparece como um operador do mercado e em que os direitos fundamentais surgem funcionalizados às políticas de emprego do Estado e aos mecanismos público-económicos de flexibilização do mercado de trabalho”¹²⁷. O que o art. 348º faz é um reforço do art. 140º, ambos do CT, pois acaba por incentivar a saída do mercado de trabalho de trabalhadores mais velhos promovendo a entrada dos jovens, ou seja acaba por promover o emprego jovem à custa dos trabalhadores mais velhos. Todavia, “nada no artigo 348º restringe a sua operação... à contratação, pelo empregador, de um trabalhador jovem para substituir o reformado, ou aquele com 70 ou mais anos de idade cujo contrato foi feito expirar”¹²⁸.

“Sacrificar o vínculo laboral dos trabalhadores de uma certa idade aos desígnios da política de emprego é arbitrário e injustificado, se não se garantir, desde logo, que os

¹²⁴ Parágrafo 73.

¹²⁵ Jurisprudência idêntica no caso *Giorgiev*, parágrafo 54 e no caso *Rosenbladt*, parágrafo 48.

¹²⁶ Faria, Paulo Ramos, “Velhos são os trapos: discorrendo por analogia sobre o acórdão *Palacios de la Villa*”, *QL*, Ano XVI, n.º 34, p. 233.

¹²⁷ Martins, João Zenha, “A idade...”, cit., p. 439.

¹²⁸ Almeida, Joana, “Do artigo 348º do Código do Trabalho à luz do Direito Comunitário”, *RDES*, nº 3-4, Ano L, 2009, p. 141-142.

meios de subsistência que se pretenderiam auferir mediante a prestação do trabalho (ou equivalentes) podem ser obtidos através da pensão de reforma por velhice”¹²⁹.

É necessário questionarmo-nos sobre a constitucionalidade¹³⁰ destas previsões, e nesta matéria estamos de acordo com João Zenha Martins quando refere que a CRP pode acolher estas disposições sendo as mesmas proporcionadas, objetivas e razoáveis se quando o trabalhador perfaz 70 anos também cumprir as disposições para a obtenção da pensão de reforma. Tal condição é importante para que não se coloque em causa a afirmação da dignidade da pessoa humana, que se encontra particularmente indefesa em razão da idade¹³¹.

Porém, é necessário ter em conta que quando um trabalhador solicita a reforma ou quando porque perfaz 70 anos o contrato caduca não significa que este já não tenha capacidades laborais, estes limites existem para que o sistema, nomeadamente o sistema do mercado de trabalho funcione com alguma normalidade e, para que os mais novos sucedam aqueles que à partida já trabalharam uma vida inteira e que precisam ou devem ter dali em diante uma vida mais descansada. Como bem refere António Menezes Cordeiro, a “reforma não se confunde com a impossibilidade de trabalhar: o trabalhador reformado pode estar totalmente apto para o trabalho”¹³², nem tão pouco “retira às pessoas o direito de trabalhar”¹³³. Para além disto temos de ter a consciência de que o contrato de trabalho e os direitos constitucionais que dele decorrem têm esta relevância devido à importância que se dá ao “envolvimento integral da personalidade do trabalhador no vínculo laboral”¹³⁴. Esta ligação da personalidade do trabalhador numa relação laboral é importantíssima e a sua tutela acaba por limitar o legislador. O envolvimento do trabalhador no seu contexto laboral faz com que haja uma “inseparabilidade da actividade laboral em relação à sua pessoa, que também contribui para tornar a prestação de trabalho um bem jurídico singular”¹³⁵.

¹²⁹ Faria, Paulo Ramos, “Velhos...”, cit., p. 232.

¹³⁰ Tais medidas devem ser adequadas aos fins, necessárias à prossecução dos fins e proporcionais em sentido estrito ou em justa medida.

¹³¹ Martins, João Zenha, “A idade...”, cit., p. 444-445.

¹³² Cordeiro, António Menezes, *Manual...*, cit., p. 794.

¹³³ *Idem*, p. 794.

¹³⁴ Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa”, *Estudos de direito do trabalho*, Vol. I, Coimbra, Almedina, 2003, p. 158.

¹³⁵ *Idem*, p. 160.

O posto de trabalho é muito mais do que um meio de sustento para o trabalhador é também “um meio de transformar o mundo e de a própria pessoa se realizar”¹³⁶.

Tendo em conta o regime estipulado no art. 348º parece que este artigo é o limite para o despedimento ilícito, pois a partir dos 70 anos o contrato converte-se em contrato a termo, logo as probabilidades de terminar de forma ilícita ficam bastante reduzidas¹³⁷.

Assim, apenas ficará imune à inconstitucionalidade se o trabalhador reunir os anos de quotização necessários à obtenção da pensão, mas se ainda forem insuficientes o legislador cria uma situação em que a prestação previdencial não seja suficientemente adequada à impossibilidade de continuar a trabalhar com segurança, colocando em causa os princípios constitucionais da dignidade e liberdade dos indivíduos.

Posto isto, podemos afirmar que se o trabalhador não pretender terminar o contrato, com o art. 348º do CT acaba por ficar um pouco limitado à vontade do empregador que vai poder cessar o contrato de uma forma muito mais simplista do que se o trabalhador mantivesse o contrato por tempo indeterminado. Aliás, o trabalhador não perde apenas a estabilidade que tinha com o contrato indeterminado, perde também a indemnização a que teria direito se o contrato cessasse, pois resulta da lei que se o contrato terminar em qualquer das situações do art. 348º não haverá lugar a indemnização (al. d), nº 2).

Na prática o que acontece com este regime é que se está a encorajar a saída prematura de trabalhadores do mercado de trabalho como mecanismo para diminuir o desemprego na faixa etária dos jovens. Tal política também era utilizada por outros Estados Membros da UE, mas neste momento já se encontram a reverter este encorajamento por se tratar de uma política obsoleta¹³⁸.

A questão que se coloca depois desta discussão é a de saber se o art. 348º está a provocar o efeito que se pretendia ao nível da diminuição do desemprego jovem. Neste ponto, concordamos com Rita Canas da Silva¹³⁹, para quem “o desemprego jovem não encontra resposta evidente na libertação de postos de trabalhadores com maior idade”, logo não se pode afirmar de forma leviana que o artigo em análise se justifica porque dá lugar à diminuição do desemprego jovem.

¹³⁶ Pinto, Mário, “Garantia de emprego...”, cit., p. 145.

¹³⁷ Almeida, Joana, “Do artigo 348º ...”, cit., p. 130.

¹³⁸ *Idem*, p. 137.

¹³⁹ Silva, Rita Canas, “Discriminação laboral...”, cit., p. 269.

Acompanhamos Leal Amado¹⁴⁰ quando refere que por um lado temos uma solução de política de emprego relacionada com a diminuição do desemprego dos trabalhadores mais jovens, mas por outro lado temos motivos sociais e humanos relacionados com os interesses do trabalhador reformado com uma pensão de reforma muitas vezes diminuta e com um potencial de conhecimentos e experiência muito valioso que pugnam pela manutenção do contrato.

Posto isto, parece que os n^{os} 1 e 2, do art. 348^o seriam passíveis de serem conformes ao Direito Europeu, pois a jurisprudência assim o indicia, nomeadamente nos casos *Mangold* e *Georgiev*, e que resulta essencialmente do facto de a conversão não assentar na idade, mas sim estar associada à solicitação voluntária da reforma pelo trabalhador e à respetiva aprovação da mesma. Já não podemos afirmar o mesmo do 348^o, n^o 3 do CT, que é de duvidosa conformidade ao Direito Europeu, porque baseia a conversão do contrato apenas na idade¹⁴¹ e ainda porque se torna difícil explicar a necessidade e adequação desta norma uma vez que se o trabalhador tivesse requerido a reforma e fosse deferida já estaria abrangido pelos n^{os} 1 e 2 do art. 348^o. Para que o n^o 3 seja considerado conforme à Diretiva é necessário que se faça uma interpretação restritiva: só é possível a transformação do contrato de trabalhador que perfaça 70 anos se à data o trabalhador reunir condições para obter a pensão de reforma, assim, se ao perfazer 70 anos ainda não reúne condições para ter direito à pensão de reforma a conversão do contrato só opera quando as condições necessárias estiverem reunidas¹⁴². Assim, acompanhamos Paulo Ramos Faria quando refere que a norma do art. 348^o, n^o 3 “deve ser interpretada restritivamente (apenas é aplicável quando o trabalhador reúne condições para obter a reforma) e extensivamente (aplica-se aos contratos celebrados depois do trabalhador, com direito à reforma, atingir os 70 anos)”¹⁴³.

Podemos concluir que este preceito contribui para a utilização abusiva do contrato a termo, pois não existem limites à sua duração e renovações, tal leva a que possa ser uma fonte de abuso que vai desrespeitar a Diretiva da UE n^o 1999/78¹⁴⁴, mas também podemos

¹⁴⁰ Amado, João Leal, *Contrato de trabalho. À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 3^a ed., 2011, p. 360.

¹⁴¹ Tal como sucedia no caso *Mangold*.

¹⁴² Faria, Paulo Ramos, “Velhos...”, cit., p. 233.

¹⁴³ *Idem*, p. 236.

¹⁴⁴ Fernandes, Francisco Liberal, “A caducidade do contrato de trabalho do trabalhador que perfaz 70 anos na perspetiva da Diretiva n^o 2000/78/CE”, *Maia jurídica*, Revista de direito, Maia, Ano 6, n^o 2, 2008, p. 11.

concluir que afeta os interesses dos trabalhadores, particularmente o seu direito ao trabalho, previsto no art. 58º da CRP.

Conclusão

O princípio da segurança no emprego é um ícone do mundo laboral que zela pela estabilidade do emprego, portanto toda a legislação sobre contratos de trabalho tem de respeitar esta estipulação, e por muito que seja necessário dar cumprimento aos art. 58º e 61º da CRP é necessário fazê-lo com muita precaução. Assim, os preceitos analisados não devem colocar em causa a estabilidade no emprego.

A criação da al. b) do nº 4 do art. 140º tinha o intuito de promover o emprego jovem por forma a estimular a luta contra o desemprego e a incentivar o investimento, ou seja pretende-se flexibilizar o mercado de trabalho na contratação jovem. Estes indivíduos são jovens à procura de primeiro emprego, mais concretamente trabalhadores que nunca tenham tido um contrato por tempo indeterminado.

Defendemos que esta estipulação acarreta várias desvantagens para o trabalhador porque a precarização da sua posição contratual é extrema, colocando em causa não só o art. 53º da CRP, mas também várias vertentes da vida humana. Esta previsão legal leva à perda de importância dos contratos de trabalho clássicos dando lugar ao tipo contratual em análise promovendo uma debilidade do vínculo de trabalho.

Quanto ao art. 348º promove-se a renovação das empresas, mas mais importante que isso pretende-se que os mais velhos cedam o lugar aos mais novos, procurando absorver, um maior número de jovens do desemprego. A questão que se coloca é saber se este desiderato se cumpre e ter noção das consequências que daqui advém para os mais velhos.

Também este artigo está em desconformidade com art. 53º, para além das consequências que provoca na vida dos trabalhadores mais velhos. Este regime é formulado sem ter em atenção a frustração da segurança no emprego infligida aos trabalhadores e sem ter em conta as implicações a vários níveis da sua vida (económico, social e psíquico), isto porque o trabalho não é apenas um meio de subsistência. É importante referir que a situação da transmutação do contrato no caso do trabalhador que perfaz 70 anos é preocupante, pois neste caso o legislador nem se preocupa se o mesmo tem direito a uma pensão de reforma.

Face ao exposto, parece que estes regimes têm muito para evoluir, principalmente no que toca à preocupação com as outras dimensões da vida de um ser humano que se encontram ligadas ao direito ao trabalho e à estabilidade no emprego.

Bibliografia

- Almeida, Joana, “Do artigo 348º do Código do Trabalho à luz do Direito Comunitário”, *RDES*, nº 3-4, Ano L, 2009, p. 117-155;
- Amado, João Leal, *Contrato de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 4ª ed., 2014;
- _____ *Contrato de trabalho. À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 3ª ed., 2011
- _____ “Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?”, *QL*, Ano XV, n.º 31, 2008, p. 115-127;
- Bettencourt, Pedro de Ortins, *Contrato de trabalho a termo*, Erasmus Editora, Amadora, 1996;
- Camanho, Paula Ponces, “Contrato a termo”, *RDES*, 2012, nº 1 e 2, p. 111-118;
- Campos, Alice Pereira de, *Contrato de trabalho a termo*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2013;
- Canotilho, Gomes J. J., Moreira, Vital, *Constituição da República Portuguesa, Anotada*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;
- Canotilho, J.J. Gomes, *Direito constitucional e teoria da constituição*, 7ª ed., reimpressão, Almedina, Coimbra, 2015;
- Cordeiro, António Menezes, *Manual de direito do trabalho*, Coimbra, Almedina, 1997;
- Faria, Paulo Ramos, “Velhos são os trapos: discorrendo por analogia sobre o acórdão Palacios de la Vila”, *QL*, Ano XVI, n.º 34, p. 225-236;
- Fernandes, Francisco Liberal, “A caducidade do contrato de trabalho do trabalhador que perfaz 70 anos na perspetiva da Diretiva nº 2000/78/CE”, *Maia jurídica*, Revista de direito, Maia, Ano 6, nº 2, 2008, p.5-11;
- Gomes, Júlio, *Direito do trabalho, relações individuais de trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;

- _____ “O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, Vol. IV, 2003, p. 35-99;
- Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes, “A precariedade: um novo paradigma laboral?”, *Para Jorge Leite. Escritos jurídico-laborais*, Vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, p. 455-468;
- _____ *Direito do trabalho*, 4ª ed. 2014;
- Leite, Jorge, “Contrato a termo por lançamentos de nova atividade”, *QL*, Ano II, n.º 5, 1995, p.76-87;
- _____ “Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário”, *QL*, Ano XII, n.º 27, 2006, p. 1-31;
- _____ *Direito do Trabalho*, Vol. I, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra – Serviço de Textos, Coimbra, 2005;
- Machado, Susana Sousa, “Bianca Kukuk e os seus treze contratos”, *QL*, Ano XX, n.º 41, 2013, p. 102-113;
- Marecos, Diogo Vaz, *Código do Trabalho anotado*, Coimbra Editora, Coimbra, 2013;
- Marques, Jorge Pereira, *O Contrato a Termo Resolutivo como Instrumento de Política Económica*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011;
- Martinez, Pedro Romano, “A Constituição de 1976 e o Direito do Trabalho”, *Nos 25 Anos da Constituição da República Portuguesa de 1976 — Evolução Constitucional e Perspectivas Futuras*, Lisboa, AAFDL, 2002, p. 149-187;
- _____ “Trabalho e direitos fundamentais: compatibilização entre a segurança no emprego e a liberdade empresarial”, *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia*, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2010, p. 241-285;
- Martins, João Zenha, “A idade e a reforma por velhice como causas de cessação do vinculum laboris: A (in)segurança social e o trabalho”, *Estudos em Homenagem ao*

Prof. Doutor António Castanheira Neves, Vol. II, Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra Editora, Coimbra 2009, p. 413-455;

• Martins, Pedro Furtado, *Cessação do contrato de trabalho*, Princípia, Cascais, 3^a ed., 2012;

• Miranda, Jorge, *Constituição portuguesa anotada*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2005;

• Miranda, Jorge, Medeiros, Rui, *Constituição portuguesa anotada*, Tomo I, 2^a ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010;

• Moreira, Teresa Coelho, *Igualdade e não discriminação. Estudos de direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 2013

• Nascimento, Ricardo, *Da cessação do contrato de trabalho*, policopiado, 2005;

• Pinto, Mário, “Garantia de emprego e crise económica. Contributo ensaístico para um novo conceito”, *Direito e justiça*, Volume de Homenagem a Prof. Doutor Manuel Gonçalves Cavaleiro de Ferreira, Vol. III, 1987-1988, p. 141-162;

• Quintas, Paula, “A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores à procura de primeiro emprego”, *QL*, Ano XI, nº 24, 2004, p. 225-240;

• Ramalho, Maria do Rosário Palma, “Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa”, *Estudos de direito do trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2003;

• _____ *Tratado de direito do trabalho, Parte I, Dogmática Geral*, 4^a ed., Almedina, Coimbra, 2015;

• Redinha, Maria Regina Gomes, “A precariedade do emprego: uma interpelação ao Direito do Trabalho”, *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, Coimbra, 1998, p. 325-344;

• Sarávia, Mariana Caldeira, “Algumas Notas Práticas sobre os Contratos de Trabalho a Termo”, *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 251-264;

• Silva, Maria Manuela Maia da, “Os direitos constitucionais dos trabalhadores e a sua articulação com o direito ordinário”, *III Congresso nacional de direito do trabalho: memórias*, Almedina, Coimbra, 2001, p. 108-134;

- Silva, Rita Canas, “Discriminação laboral em função da idade”, *Congresso europeu de direito do trabalho*, Almedina, Coimbra, 2014, 237-289;
- Vaz, Manuel Afonso e outros, *O direito constitucional. O Sistema Constitucional Português*, Universidade Católica, Lisboa, 2015;
- Vicente, Joana Nunes, *A fuga à relação de Trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008;
- Xavier, Bernardo, *Manual de direito de trabalho*, 2ª ed, revista e atualizada, Verbo, Lisboa, 2011.