

André Strecht Ribeiro

CONTRATOS A TERMO

Evolução até à lei n.º 23/2012, de 25 de junho

Prefácio pelo Professor Júlio Gomes

Inclui:

Doutrina - Jurisprudência - Minutas

VidaEconómica

ÍNDICE

Prefácio	9
Nota prévia.....	11
Evolução histórica do regime legal dos contratos a prazo	15
A. Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937	16
B. Decreto-lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969 (LCT).....	17
C. Constituição da República.....	22
D. Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro.....	26
E. Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT).....	31
F. Lei n.º 38/96, de 31 de agosto e LCCT.....	38
G. Diretiva n.º 99/70/CE, de 28 de junho de 1999.....	45
H. Lei n.º 18/2001, de 3 de julho.....	48
I. Código do Trabalho – versão 2003.....	52
J. Código do Trabalho – versão 2009	71
K. Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro	85
L. Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro	89
M. Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.....	97
Conclusão	101
Jurisprudência: sumário/resumo	103
Minutas	109
Bibliografia.....	165
Nota biográfica.....	177

PREFÁCIO

A obra que agora se prefacia representa uma versão expandida da dissertação de Mestrado apresentada na Escola de Direito da Universidade Católica do Porto pelo (agora) Mestre André Strecht Ribeiro. O escopo do estudo foi o de analisar a longa evolução do contrato a termo, explicando as vicissitudes históricas que justificaram a introdução e a constante expansão da figura entre nós. A importância social do tema não suscita quaisquer dúvidas. Ao invés, podemos legitimamente interrogarmo-nos sobre o real impacto da regulamentação do contrato a termo no restante regime do contrato de trabalho. A imprecisão de vários aspetos do seu regime legal, a duração relativamente longa de muitos contratos a termo e, sobretudo, o alargamento dos limites à sua renovação, a precariedade que o mesmo acentua, a sua utilização como instrumento de duvidoso alcance prático para a promoção do emprego, foram todos fatores que, no nosso entender, muito contribuíram para a segmentação do mercado de trabalho. Longe de ser um contrato desenhado apenas para necessidades temporárias – e, porventura, até, excecionais – o contrato a termo foi-se convertendo em forma normal de contratação, por vezes com o beneplácito da lei (sirva de exemplo, o regime da construção civil). Pode, mesmo, dizer-se que, na prática, o contrato a termo se transformou entre nós, frequentemente, em um instrumento que serve para testar o trabalhador,

antes da sua admissão aos quadros, fazendo assim as vezes de um período de experiência, mais ou menos dissimulado. Por outro lado, as recentes alterações legislativas tendem a reduzir as compensações por caducidade e inserem-se em um movimento geral de redução de custos com a força de trabalho, em nome, diz-se, da competitividade. A história do contrato a termo entre nós é, como se disse, a história do sucesso de uma figura, mas à custa de uma crescente precariedade com custos sociais e humanos extremamente elevados. O autor explana, com mestria, esta evolução, em alguns passos de modo muito detalhado e minucioso.

Em conclusão, este é, no nosso entender, um estudo muito útil para a compreensão do papel do contrato a termo no nosso sistema laboral, mas também para aquilatar das constantes hesitações, reformas e contra-reformas de um legislador refém de *lobbies* e cuja capacidade de criar parece reduzir-se, no essencial, a copiar fórmulas já ensaiadas (e frequentemente já fracassadas) noutros países.

Júlio Gomes

NOTA PRÉVIA

A forma como nasceu o contrato a termo em Portugal, o desenvolvimento do seu regime ao longo de várias décadas e a sua conformação à realidade que foi sendo ditada pela jurisprudência tornam-no digno de ser estudado, de resto, como tem vindo a ser feito por distintos juristas do nosso país.

O contrato a termo (originariamente denominado de contrato a prazo) está direta e intimamente ligado à vida das pessoas, na medida em que se trata de um meio através do qual estas têm acesso ao mercado de trabalho e, por conseguinte, a uma retribuição que se espera vir a ser capaz de lhes proporcionar uma existência condigna, embora se saiba que a sua aplicação, em muitos dos casos, assume contornos excessivos e até mesmo fraudulentos.

Por outro lado, o tema enquadra-se na tão propalada flexibilização das relações laborais que muito tem inquietado os juslaboralistas de todo o mundo, os empresários e, marcadamente, os trabalhadores.

É incontornável o facto de que cada vez mais os decisores políticos tentam encontrar soluções que permitam o crescimento saudável e sustentado das sociedades ⁽¹⁾, que passam sempre pelo direito do traba-

(1) Veja-se o exemplo de Portugal, cujo Conselho de Ministros decidiu criar, através da Resolução n.º 160/2006, de 30 de novembro, a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, no sentido de levar a cabo a revisão do CT.

lho, graças ao qual se tem vindo a manter, embora por vezes a muito custo, a estabilidade e a desejada paz social.

Parece-nos claro que nem um direito do trabalho demasiado rígido nem um regime jurídico-laboral demasiado flexível constituem a solução para os problemas com os quais hoje se deparam as sociedades ditas modernas. Se é verdade que sem empregadores inexistente trabalho (dependente), também é verdade que sem trabalhadores o mesmo não é realizado.

Apesar de o CT de 2009 ter operado uma evolução positiva no que se refere à proteção do trabalhador contratado a termo, tornando o regime jurídico aplicável a esse tipo de contrato menos flexível, de uma forma geral, pode dizer-se que Portugal vai caminhando no sentido da aplicação da flexisegurança, através da qual se pretende combinar uma correta proteção do trabalhador, ao mesmo tempo que se procura permitir aos empregadores, através da introdução no regime laboral (e não só) de mecanismos flexibilizadores, tomar as medidas necessárias ao bom desenvolvimento das suas empresas ⁽²⁾.

(2) Apesar de o relatório de progresso da Comissão do Livro Branco não conter referências à palavra flexisegurança, a verdade é que o documento acabou por elencar propostas que tendem à flexibilização das relações laborais, ainda que o reverso da medalha – a segurança do trabalhador também nele tenha encontrado algum destaque, quer no que se refere ao subsídio de desemprego, quer no que respeita à formação profissional. Sobre a temática da flexibilização das regras laborais, veja-se MARIA MANUELA MAIA DA SILVA, *Flexibilidade e rigidez das leis laborais, as novas formas de contratação*, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 2002 e JOÃO LEAL AMADO, *Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise: em torno da flexibilização das regras juslaborais*, in Revista do Ministério Público, ano 30, Número 120, Out.-Dez. de 2009.

Quadro 1 – Evolução histórica do regime legal do contrato de trabalho a termo

DATA	INFORMAÇÃO GERAL
1867 Código Civil	Princípio dominante da autonomia da vontade, limitado apenas no contrato de prestação de serviço doméstico (art. 1371º)
1937 Lei nº 1952 de 10 de mar.	Primeiro diploma legal a regular autonomamente o contrato de trabalho com referência ao contrato a prazo (art. 10º)
1966 DL nº 47032 de 27 de maio	Regulamentação jurídica do contrato individual do trabalho, com vigência quase experimental
1969 DL nº 49408 de 24 de nov.	Lei do Contrato de Trabalho (LCT) – caráter excecional do contrato a prazo (art. 10º)
1975 DL nº 372-A de 16 de julho	Fortes restrições à LCT – Justa Causa (art. 9º)
1976 Constituição da República Portuguesa	Constitucionalização do conceito de justa causa e do princípio da segurança no emprego (art. 53º)
1976 DL nº 781/76 de 28 de out.	Contrato de Trabalho a prazo como fator dinamizador do mercado de emprego (regime excessivamente amplo)
1989 DL nº 64-A/89 de 27 de fev.	Consagração clara do caráter excecional do contrato a termo, que passa a restringir-se a situações rigorosamente tipificadas
1996 Lei nº 38/96 de 31 de ag.	Concretização do motivo justificativo do contrato a termo
1999 Diretiva nº 99/70/CE de 28 de jun.	Uniformização do regime do contrato a termo
2001 Lei nº 18/2001 de 3 de jul.	Novas regras para proteção do trabalhador precário
2003 Código do Trabalho	Flexibilização do regime jurídico do contrato a termo
2009 Nova versão do Código do Trabalho	Reforço da proteção do trabalhador contratado a termo
2011 Lei nº 53/2011 de 14 de out.	Novas regras de cálculo da compensação decorrente da cessação do contrato de trabalho a termo
2012 Lei nº 3/2012 de 10 de jan.	Regime excecional e temporário de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo
2012 Lei nº 23/2012 de 25 de jun.	Alargamento do prazo dos contratos de trabalho de muito curta duração e revogação/alteração das normas referentes à compensação por caducidade

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO REGIME LEGAL DOS CONTRATOS A PRAZO

Na era do CC de 1867, em matéria contratual, a ordem jurídica as-sentava em grande parte no princípio dominante da autonomia da von-tade, relativamente ao qual o contrato de trabalho se encontrava sujeito. Tanto assim era que o código continha apenas uma norma limitadora desse princípio referente ao contrato de prestação de serviço domés-tico – art. 1371.º – que determinava a nulidade do contrato nos casos em que o mesmo fosse estipulado por toda a vida dos contraentes. Procurava-se então assegurar a prevalência do princípio da não vincu-lação perpétua do trabalhador, de modo a evitar que o mesmo fosse colocado num estado de servidão ⁽³⁾ ⁽⁴⁾.

Vivia-se um período em que, à exceção dos contratos a prazo, em-pregador e trabalhador podiam, a todo o momento, desvincular-se das

(3) Referindo-se ao contrato de locação-condução previsto nas Ordenações Filipinas, Liv. IV, tít. 23 a 35 e 45, MÁRIO FROTA, *Contrato de Trabalho*, I, Coimbra Editora, Coimbra, 1978, págs. 18-19, escreveu que o mesmo “consistia em uma pessoa conceder a outra o uso de uma coisa não fungível, ou em que se obrigava a fazer algumas obras por certo preço, renda ou aluguel, bipartindo-se em locação das coisas e locação das obras. A locação das obras, que neste particular nos importa, era o contrato por que uma pessoa se obrigava a prestar a outrem os seus serviços por certa paga, ou os serviços fossem obras determinadas, como os dos criados”.

(4) JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do Contrato de Trabalho a Prazo*, Almedina, Coimbra, 1982, págs. 39-40 e ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 6.ª Ed., Almedina, Coimbra, 1990, pág. 261.

suas obrigações contratuais de forma unilateral ⁽⁵⁾. O contrato a prazo constituía assim fonte de segurança no trabalho para o trabalhador (pelo menos até à verificação do termo estipulado), visto que, de acordo com o princípio *pacta sunt servanda*, nenhuma das partes podia extinguí-lo antes da verificação do seu termo, sob pena de ter de indemnizar a contraparte pelo prejuízo sofrido.

Passaram-se anos até se perceber que o intocável princípio da autonomia da vontade tinha de ser sacrificado no domínio das relações laborais ⁽⁶⁾. A ideia de que entidade patronal e trabalhador se encontravam em pé de igualdade era irreal e completamente desfasada do contexto socioeconómico, em que o “patrão” era, e continua a ser, a parte económica mais forte e com maior poder de negociação. Assim, tendo em conta a sua dimensão social e a sua função de garantir direitos mínimos de proteção numa relação claramente desigual, a neutralidade no direito do trabalho carece de qualquer sentido ⁽⁷⁾.

A. LEI N.º 1952, DE 10 DE MARÇO DE 1937

A Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, foi o primeiro diploma legal a regular autonomamente o contrato de trabalho. Porém, apenas dois dos seus vinte e oito artigos faziam referência aos contratos a prazo: da leitura do seu art. 10.º – “*Não se achando acordado o prazo do contrato entre a entidade patronal e o empregado, qualquer dos contraentes pode dá-lo por acabado,*

(5) PEDRO ORTINS DE BETTENCOURT, *Flexibilidade e Rigidez na Contratação a Termo*, in IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, coordenação de António Moreira, Almedina, Coimbra, 2002, págs. 119-120.

(6) Não são poucos os juristas que têm vindo a defender, entre outras, a ideia de que já não faz sentido falar-se da inferioridade dos trabalhadores em termos individuais, na medida em que os sindicatos, seus representantes, possuem força bastante para negociar em pé de igualdade com as empresas. Começa assim novamente a ganhar força a voz do princípio da liberdade contratual no direito do trabalho, que outrora se quis atenuar fortemente.

(7) “Na realidade, nem os sujeitos dispõem de igual liberdade quanto à celebração do negócio, nem têm iguais possibilidades quanto à estipulação de cláusulas negociais ou à exigência do seu cumprimento, manifestando-se assim um claro desequilíbrio...” - JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pág. 36.

independentemente de alegação de justa causa, avisando previamente por declaração inequívoca o outro contraente” – resulta que as partes podiam acordar quanto à duração do prazo do contrato de trabalho, ficando nesse caso vinculadas aos seus efeitos até que o mesmo terminasse, a menos que, nos termos do art. 13.º, fosse invocada justa causa ou o trabalho fosse interrompido por caso fortuito ou de força maior. Na segunda hipótese, a entidade patronal estava obrigada apenas a pagar à outra parte o trabalho prestado ou o serviço feito.

Por outro lado, ao determinar que o contrato celebrado por prazo determinado ou por tempo necessário para executar certo serviço não podia, sem justa causa, ser denunciado unilateralmente, antes de expirar o prazo convencionado ou de estar concluído o serviço, conclui-se que o art. 13.º admitia o termo certo e incerto.

A inexistência de qualquer referência ao carácter excecional do termo significava que a celebração de contratos a prazo era admitida praticamente sem restrições. O princípio da autonomia da vontade continuava assim a impor-se, bem como o da igualdade formal entre as partes. Contudo, e não obstante a abertura e flexibilidade do regime legal então vigente, segundo JOSÉ JOÃO ABRANTES, alguma jurisprudência entendia que o contrato a prazo deveria revestir carácter excecional. A esse respeito, o autor escreveu que *“as primeiras limitações à estipulação do prazo surgiram a nível da contratação colectiva e só depois apareceram em algumas importantes decisões do Supremo Tribunal Administrativo, que vieram reconhecer que o contrato por tempo indeterminado deve ser a regra e o contrato a prazo a excepção”* (8).

B. DECRETO-LEI N.º 49 408, DE 24 DE NOVEMBRO DE 1969 (LCT)

À Lei n.º 1952 seguiu-se o DL n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966, “destinado à regulamentação jurídica do contrato individual do trabalho”. Tendo

(8) JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do Contrato de Trabalho a Prazo*, cit., págs. 46-47.

em conta a sua “vigência quase experimental” e o facto de muitos dos seus artigos terem sido reproduzidos na legislação que se seguiu, entendemos por bem não fazer aqui a sua análise. Assim, e dando cumprimento ao estatuído no seu art. 132.º – “*Este diploma será obrigatoriamente revisto até 31 de Dezembro de 1968*” –, foi publicado o DL n.º 49 408, através do qual o legislador assumiu o carácter excepcional do contrato a prazo e o princípio de indeterminação no tempo do contrato de trabalho, na redação que decidiu dar ao seu art. 10.º (º), cujo texto a seguir se transcreve: “1. *O contrato de trabalho considera-se celebrado sem prazo, na falta de estipulação escrita e se o contrário não resultar da natureza do trabalho ou dos usos; 2. O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando o trabalhador continuar ao serviço da entidade patronal para além do prazo, certo ou incerto, a que o mesmo contrato esteja sujeito; 3. A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo*”.

Três números, três ideias: o n.º 1 impunha a redução a escrito do contrato a prazo, sob pena de o mesmo se considerar celebrado por tempo indeterminado (excepcionalidade do termo). Segundo o n.º 2, o contrato passaria a não ter prazo se, expirando este, o trabalhador continuasse ao serviço do contratante. O n.º 3 tinha como fim proteger o trabalhador relativamente aos seus direitos, nomeadamente o direito à antiguidade, segurança e estabilidade no emprego, impedindo a estipulação de prazos feita de má fé (10).

(9) Assegurando dessa forma a proteção à estabilidade do emprego, e protegendo assim os interesses do trabalhador, “... a quem não convém, na generalidade dos casos, a estipulação do prazo” - BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Regime Jurídico do Contrato de trabalho Anotado*, 2.ª Ed., Atlântida Editora, S. A. R. L., Coimbra, 1972, pág. 51.

(10) Nas palavras de FERNANDA P. MOREIRA DE FREITAS NUNES ÁGRIA e M. LUIZA DUARTE CARDOS PINTO, *Manual Prático de Direito do Trabalho, Contrato Individual de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1972, pág. 56, seria assim ilícita “... a renovação sucessiva do contrato a prazo, destinada apenas a privar o assalariado dos direitos decorrentes da antiguidade”.

Embora num âmbito diferente do contrato a prazo propriamente dito, o art. 11.º da LCT admitia ainda a contratação sazonal e eventual do trabalhador. A primeira seria possível apenas em atividades assim classificadas pelo Instituto Nacional do Trabalhador e de Previdência. Já a segunda forma de contratação passaria a permanente, decorridos que fossem 6 meses de trabalho consecutivo (n.ºs 2 e 3 do art. 11.º).

O empregador podia ainda admitir pessoas a termo incerto para substituir trabalhadores cujos contratos se encontrassem suspensos ⁽¹¹⁾ por motivo de licença sem retribuição, ou na sequência e por causa de impedimento temporário por facto que lhe não fosse imputável, nomeadamente, por doença e acidente, sendo que o contrato caducaria logo que cessasse a suspensão ⁽¹²⁾. Porém, o termo só seria oponível ao trabalhador se constasse de documento escrito. Por outro lado, a suspensão não impedia a caducidade ⁽¹³⁾ do contrato no termo do prazo (n.º 3 do art. 65.º, art. 74º, n.º 1 do art. 73.º, n.º 2 do art. 74.º e art. 76.º).

Ainda quanto à caducidade, a al. a) do n.º 1 do art. 100.º dispunha que o contrato a prazo cessava por esta via quando o prazo expirasse, quando se alcançasse o fim ou fosse concluída a tarefa para que havia sido celebrado. A cessação por caducidade não determinava qualquer compensação para o trabalhador ⁽¹⁴⁾.

(11) O contrato suspendia-se quando o impedimento se prolongasse por mais de um mês (n.º 1 do art. 73.º).

(12) Sobre esta caducidade, e numa análise ao n.º 2 do art. 74º da LCT, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Estudos de Direito do trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 1972, pág. 181, levantou a seguinte dúvida: “se o dador de trabalho rescindir com justa causa, durante a suspensão, o contrato do trabalhador impedido – e a isso autoriza-o o art. 77.º – caducará por isso o contrato do substituto? Na mesma gama de hipótese, cabe, aliás, a própria morte do trabalhador impedido...”. Segundo o autor, a resposta resultaria do significado que se atribuisse à expressão termo incerto: ou esta correspondia ao termo da suspensão ou ao regresso ao trabalho do trabalhador impedido. Não obstante considerar que o texto do n.º 2 do art. 74.º apontava claramente para a primeira hipótese, caso em que a suspensão cessaria quando fosse rescindido ou caducasse o contrato que lhe servia de suporte, o autor defendeu que o preceito legal podia e devia ser alvo de uma interpretação corretiva, tendo em conta a sua previsão limitada. Dessa forma, nos exemplos apontados, o contrato celebrado com o trabalhador substituto não caducaria.

(13) Prevista na al. b) do n.º 1 do art. 98.º e na al. a) do n.º 1 do art. 100.º.

(14) Apesar da inexistência de uma compensação, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, idem, pág. 188, entendia que não seria de excluir a responsabilidade, nos termos gerais, quando o contrato caducasse por culpa de uma das partes, nomeadamente, quando a entidade patronal se colocasse culposamente em situação de impossibilidade absoluta e definitiva de receber trabalho.

De uma forma geral, o legislador deu preferência ao contrato de trabalho por tempo indeterminado. Porém, o prazo longo apenas possuía efeitos estabilizadores da relação contratual pelo período máximo de quatro anos, já que, findo esse período, o contrato podia ser denunciado – art. 108.º da LCT⁽¹⁵⁾ ⁽¹⁶⁾.

Este regime sobreviveu às fortes restrições introduzidas pelo DL n.º 372-A/75, de 16 de Julho, em matéria de despedimentos ⁽¹⁷⁾. Com a sua publicação, a entidade patronal passou a ficar impedida de despedir o trabalhador fora dos casos em que se verificasse a existência de uma situação que, pela sua gravidade e consequências, pudesse por fim à relação laboral (justa causa) ⁽¹⁸⁾.

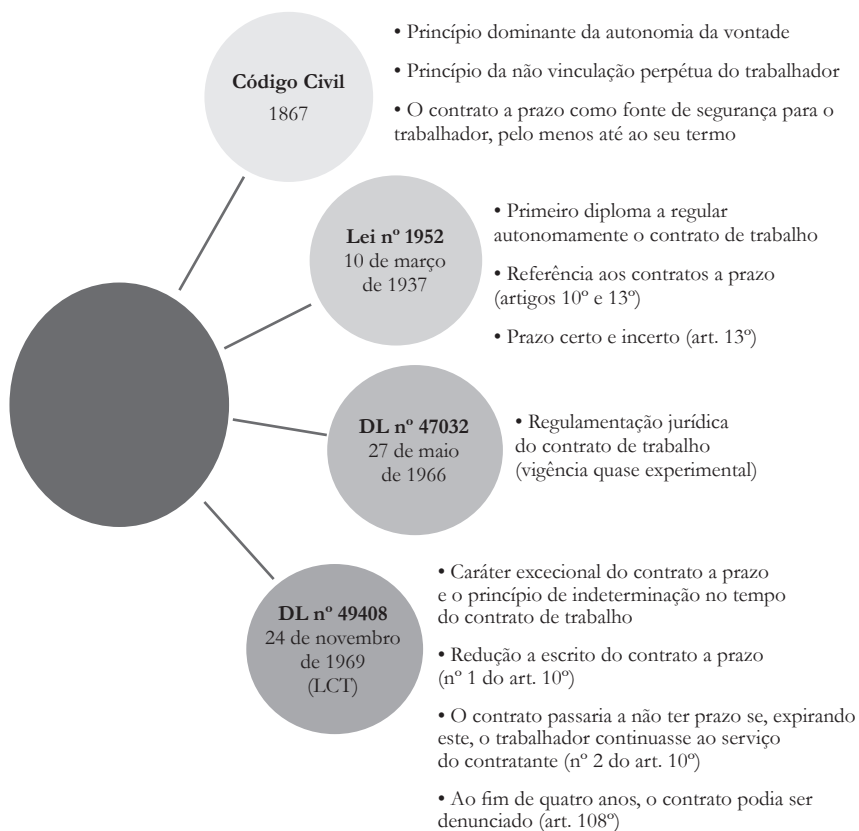
(15) BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, 1992, pág. 466.

(16) A denúncia teria como fim impedir que as partes ficassem perpetuamente vinculadas a um contrato de trabalho, FERNANDA P. MOREIRA DE FREITAS NUNES ÁGRIA e M. LUIZA DUARTE CARDOS PINTO, *idem*, pág. 205.

(17) Diploma que, na análise de MARIA JOSÉ DE OLIVEIRA ARAÚJO, *A Crise e os Contratos a Prazo*, in *Temas de Direito do Trabalho*, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, págs. 294-295, constitui uma tentativa do legislador de aumentar a estabilidade dos empregos então existentes, na sequência de uma crise económica originada pela descolonização e pelo regresso dos retornados das ex-colónias (após a revolução do 25 de Abril de 1974), bem como pelo aumento do preço do petróleo desencadeado pela crise económica internacional, que provocou um forte aumento do número de desempregados.

(18) Nos termos dos artigos 13.º e segs. do mesmo diploma legal, o empregador podia ainda despedir o trabalhador através da invocação de motivo atendível, considerando-se este como “... o facto, situação ou circunstância objetiva, ligado à pessoa do trabalhador ou à empresa que, dentro dos condicionalismos da economia da empresa, torne contrária aos interesses desta e aos interesses globais da economia a manutenção da relação de trabalho”.

Quadro 2 – As primeiras referências...



C. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

Posteriormente, em Abril de 1976, a CRP veio a consagrar o princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa. Impõe-se, nesta fase, destacar o papel que a Lei Fundamental tem vindo a desempenhar nas questões relacionadas com o direito do trabalho e, especificamente, no regime do contrato a termo ⁽¹⁹⁾. Encontramos as referências ao direito do trabalho no seu capítulo III, mais concretamente nos artigos 53.º a 57.º, que se referem especificamente aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores (subordinados), havendo mesmo quem retire daqui a existência de uma constituição laboral ⁽²⁰⁾. Com efeito, o legislador entendeu atribuir ao trabalhador direitos com igual dignidade aos “... do homem ou do cidadão...” ⁽²¹⁾. Direitos esses que impedem o empregador de dispor livremente do trabalhador e do seu emprego, bem como dos meios de trabalho que compõem a realidade empresarial. A proibição dos despedimentos sem justa causa e o livre exercício da atividade sindical na empresa constituem exemplos de alguns dos limites impostos ao empregador em defesa da pessoa do trabalhador subordinado. Dentro dessa esfera de proteção, encontramos um direito fundamental de todo e qualquer trabalhador: o da segurança no emprego, previsto no art. 53.º. Relacionado, em primeira linha, com a proibição dos despedimentos sem justa causa (segunda parte da norma), este direito vai mais longe, ao tentar impedir a afirmação no mercado de trabalho de relações laborais precárias injustificadas. Partindo de uma interpretação puramente abstrata da norma, e levada até às últimas consequências, poderíamos afirmar que a segurança no empre-

(19) Para um estudo mais aprofundado sobre a relação entre o direito do trabalho e a Constituição, veja-se JOSÉ JOÃO ABRANTES, *O Direito do Trabalho e a Constituição*, in Estudos de Direito do Trabalho, 2.ª Ed., Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 1992, págs. 59-87.

(20) JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Direito do Trabalho*, Ensaios, Cosmos, Lisboa, 1995, pág. 41.

(21) CANOTILHO GOMES / MOREIRA VITAL, *CRP – Constituição da República Portuguesa Anotada*, artigos 1.º a 107.º, Volume I, 4ª edição revista, Coimbra Editora, 2007, pág. 705.

go afasta, à partida, a possibilidade de o empregador poder contratar temporariamente, já que a temporalidade, que se traduz em precariedade, é inimiga da segurança, e esta, segundo VITOR RAMALHO, “... só se alcança no contrato de trabalho sem prazo, no qual a relação é tendencialmente duradoura...” (22). Pelo que a contratação a termo apenas pode ter lugar nos casos em que o empregador necessite verdadeiramente de satisfazer necessidades temporárias. A regra imposta pela lei fundamental é assim a de que, em princípio, as relações laborais são indeterminadas no tempo, de modo a permitir ao trabalhador a tal segurança no emprego (23), sendo certo que esta não tem o alcance de impedir o recurso à celebração de contratos de trabalho a termo (24), concretamente nos moldes em que se encontra regulamentada no CT.

Ora, apesar da consagração do referido princípio, a verdade é que cedo se percebeu que o DL n.º 372-A/75, apesar de rígido e restritivo, poderia facilmente ser contornado através do “mecanismo jurídico” da contratação a prazo (25). Com efeito, a regulamentação em causa era de contornos bastantes indefinidos, não conseguindo alcançar o seu fim, na medida em que tinha deixado uma porta aberta para uma contratação a termo indiscriminada, que os empregadores usaram para alcançar os seus objectivos (26).

(22) VITOR RAMALHO, *Questões de Direito do Trabalho*, Editorial o Século, Lisboa, 1980, págs. 72-73.

(23) “Com efeito, a aposição do termo resolutivo ao contrato de trabalho conflitua com a estabilidade da relação e, por isso, ela só é de admitir em situações excepcionais, em que objetivamente se encontre justificada pela natureza temporária do trabalho a ser prestado” - JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do Contrato de Trabalho a Prazo*, cit., pág. 48.

(24) Nas palavras de JORGE LEITE, *Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário*, in *Questões Laborais*, ano XIII, n.º 27, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, pág. 10, “Não tem suscitado dúvidas a conclusão de que o princípio constitucional da estabilidade no emprego (art. 53.º) não veda (não é incompatível com) o recurso a contratos precários fundados em necessidades transitórias. Admite-se mesmo, no limite, a sua compatibilidade com contratos precários para necessidades permanentes, mas, neste caso, apenas enquanto medida conjuntural de fomento de emprego”.

(25) MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, pág. 624.

(26) “Com as restrições aos despedimentos impostas pelo Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, e sobretudo pela Constituição de 1976, o mercado de trabalho retraiu-se fortemente e as empresas começaram a olhar para os contratos a termo como um expediente de grande potencial para o recrutamento de mão-de-obra” – FILIPE FRAUSTO DA SILVA, *30 Anos de Contrato de Trabalho a Termo*, in *A Reforma do Código do Trabalho*, CEJ e IGT, Coimbra Editora, Dez. de 2004, pág. 219.

Ora, precisamente numa altura em que o empregador se encontrava fortemente limitado na sua liberdade de desvinculação unilateral, a contratação de novos trabalhadores diminuiu bastante, acarretando graves problemas para o mercado de trabalho. Atendendo ao facto de não poderem pôr fim às relações laborais sem que houvesse justa causa para tanto, pensavam os empregadores que, perante uma situação de crise, seria preferível não terem quadros de pessoal sobredimensionados, sob pena de não conseguirem suportar os elevados custos de mão-de-obra.

NOTA BIOGRÁFICA

André Strecht Ribeiro nasceu no Porto, a 25 de Maio de 1974. É licenciado em Direito pela Universidade Lusíada do Porto (ano de 1999), pós-graduado e Mestre pela Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional do Porto (respectivamente, anos de 2004 e 2011), exercendo advocacia desde 2000.

CONTRATOS A TERMO

Evolução até à lei nº 3/2012, de 10 de janeiro

A obra que agora se publica versa sobre a figura do contrato de trabalho a termo, na qual são abordados todos os diplomas legais que foram alterando o seu regime jurídico, desde a Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937, até à Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, dando-se ainda destaque ao papel da Constituição da República Portuguesa e da Directiva n.º 99/70CE, de 28 de Junho de 1999.

A sua conclusão foi o culminar de um estudo aprofundado sobre o tema, que se iniciou no ano de 2001, e para o qual muito contribuiu a experiência do escritor enquanto advogado na área do direito do trabalho.

Para além da componente teórica, atribuiu-se particular relevo às questões práticas que decorrem da aplicação do referido regime, com apresentação das soluções avançadas pela doutrina e jurisprudência, de modo a fornecer ao leitor um instrumento de trabalho que lhe permita resolver no terreno os problemas que o contrato a termo encerra.

Visite-nos em
livraria.vidaeconomica.pt

www.vidaeconomica.pt

ISBN: 978-972-788-544-2

