Lusíada
Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Amado, João Leal

Segurança no emprego e “Job Hopping” : em rota de colisão? : a propósito do anteprojeto "Trabalho XXI"

http://hdl.handle.net/11067/8733
https://doi.org/10.34628/YBSD-7689

Metadados

Data de Publicação	2026
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Segurança do emprego, Mobilidade profissional
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 16, n. 09 (2026)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-11-19T21:36:17Z com informação proveniente do Repositório

http://repositorio.ulusiada.pt

SEGURANÇA NO EMPREGO E "JOB HOPPING": EM ROTA DE COLISÃO?

(A PROPÓSITO DO ANTEPROJETO "TRABALHO XXI")

João Leal Amado
Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
ORCID: 0000-0002-6041-9175
email: jlamado@fd.uc.pt
DOI: https://doi.org/10.34628/YBSD-7689


ARBDT
VIEIRA
SENNHEISER
PROFESSOR DOUTOR
LEAL AMADO

1. A Constituição do Trabalho, a cessação do contrato e a segurança no emprego

É inegável que o nosso Direito do Trabalho se encontra fortemente constitucionalizado, na justa medida em que existe um conjunto de normas e princípios constitucionais estruturantes do trabalho assalariado, o chamado "bloco constitucional do trabalho", que funciona como quadro ordenador de um determinado modelo de relações laborais. Com efeito, os princípios básicos que dominam os vários institutos do direito laboral estão consignados na CRP, quer no capítulo dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores (garantia da segurança no emprego e proibição do despedimento sem justa causa, criação e atuação de comissões de trabalhadores, liberdade sindical, direito de contratação coletiva, direito à greve)[1], quer no capítulo dos direitos e deveres económicos (direito ao trabalho e à retribuição do trabalho, direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito à prestação de trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas, direito à assistência material no desemprego, direito à assistência e a justa reparação em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, etc.). Neste quadro, em que o trabalho é

[1] Como assinalam J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, «a individualização de uma categoria de 'direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores', ao lado dos de carácter pessoal e dos de carácter político, reveste um particular significado constitucional, do ponto em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos 'direitos, liberdades e garantias' como direitos do *homem* ou do *cidadão*, genéricos e abstractos, fazendo intervir também o *trabalhador* (exactamente: o trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade» - *Constituição da República Portuguesa – Anotada*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 4.ª ed., 2007, p. 705.

objeto de singular atenção e de especial tutela, é indubitável que a CRP se assume como fonte particularmente qualificada do nosso direito laboral. Sem prejuízo da margem de liberdade que sempre cabe ao legislador ordinário, o certo é que as opções fundamentais que enformam o nosso sistema jurídico-laboral foram guindadas ao plano constitucional. Vale dizer: sendo certo que o nosso direito laboral não se reduz a uma espécie de "direito constitucional do trabalho aplicado", não menos certo é que o "bloco constitucional do trabalho" não poderá nem deverá ser desatendido pelo legislador ordinário, sob pena de a respetiva normação vir a ser declarada inconstitucional[2].

Ora, decerto não por acaso, o *direito à segurança no emprego,* consagrado no artigo 53.º da CRP, traduz-se no primeiro dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores. Trata-se, na ótica constitucional, de reconhecer a especial importância do bem protegido por esse direito, bem como de sublinhar que, sem segurança no emprego, todos os restantes direitos dos trabalhadores quase se convertem numa miragem (por exemplo: quantos trabalhadores precários exercem, efetivamente, o seu direito à greve, não obstante tal direito lhes seja formalmente reconhecido?). É certo que, nos últimos anos, a tutela tende a deslocar-se da estabilidade no emprego para a empregabilidade do trabalhador, procurando-se proteger o trabalhador, não tanto no emprego, mas sobretudo no mercado. De todo o modo, se a estabilidade no emprego não é, decerto, um valor absoluto, também não parece que deva ser considerada um valor obsoleto, até pelas implicações que tem na qualidade de vida geral do trabalhador e respetiva família[3].

[2] Segundo Jorge Leite, a filosofia social da CRP assenta em três ideias básicas: a do pluralismo social, a do compromisso e a da rejeição do modelo liberal. Como assinala o Autor, «a CRP não aderiu ao modelo liberal das relações de trabalho. Na verdade, são múltiplos e são inequívocos os sinais da sua rejeição da crença nos automatismos de mercado aos quais não abandona a composição dos interesses em presença. Ao contrário, a CRP intervém diretamente no mundo do trabalho, preocupando-se com a definição de um *estatuto social mínimo* cujo respeito impõe às entidades públicas e, desde logo, ao legislador, e às entidades privadas – *Direito do Trabalho*, vol. I, Serviço de Textos da Universidade de Coimbra, 1998, pp. 116-117.

[3] Ainda que não se limite ao campo das relações laborais, um outro princípio estruturante do nosso ordenamento assume aqui particular relevo – o princípio da igualdade e não discriminação, nuclearmente consagrado no artigo 13.º da CRP e recebido em numerosas disposições do CT, em especial nos seus artigos 23.º a 32.º O Direito do Trabalho visa, com efeito, que nenhuma pessoa seja discriminada no acesso ao emprego, no próprio emprego (isto é, ao nível das respetivas condições de trabalho) ou no momento em

O tema da cessação do contrato de trabalho é um tema particularmente sensível, nele se entrecruzando aspetos sociais, humanos e económicos da maior relevância. A extinção do contrato significa, para o trabalhador, perder o emprego. E é sabido que, quando a perda do emprego ocorre sem ou contra a vontade do trabalhador, as consequências dessa perda, a nível social e humano, podem ser devastadoras, sobretudo quando se trate de trabalhadores pouco qualificados e já não muito jovens. É que, seja ou não um meio de realização pessoal, o emprego representa, tipicamente, a fonte de sustento do trabalhador. A perda daquele implica, portanto, a privação desta[4]. Daí que, num filme norte-americano relativamente recente (*Up in the air*, de 2009, dirigido por Jason Reitman), um trabalhador despedido confesse: «Em termos de *stress,* ouvi dizer que perder o emprego é como ter uma morte na família. Mas, pessoalmente, sinto mais que as pessoas com quem eu trabalhava aqui eram a minha família e que eu é que morri». Aqui temos, de forma bem impressiva, a ideia de emprego como espaço relacional, de sociabilidade, de construção de laços com os outros, ao mesmo tempo que meio de realização pessoal de quem trabalha. E de como o despedimento, expulsando a pessoa desse espaço relacional e privando-a do exercício da atividade profissional, é suscetível de produzir um impacto violento sobre o sujeito afetado (dir-se-ia: vitimado) por essa decisão extintiva.

É certo que a era da nova economia globalizada, dinâmica, inovadora e ferozmente competitiva obedece à lógica do efémero, do volátil

que o contrato se extingue e o emprego se perde. Não tendo exatamente o mesmo significado, o *princípio da igualdade* e o *princípio da não discriminação* situam-se na mesma linha axiológica, numa relação, dir-se-ia, de complementaridade: o princípio da igualdade obriga a tratar igualmente aquilo que é igual e aceita que se confira tratamento diferente ao que é diferente, na justa medida da diferença; o princípio da não discriminação, por seu turno, enaltece o direito à diferença, aquilo que distingue as pessoas umas das outras, vedando diferenciações de tratamento assentes em razões repugnantes e contrárias aos princípios basilares do ordenamento (o sexo, a cor da pele, a religião, as convicções políticas ou ideológicas, a idade, a orientação sexual, etc.).

Sobre esta complexa matéria, de importância crescente entre nós, também por influência do direito da UE, *vd*., por todos, Milena da Silva Rouxinol, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Almedina, Coimbra, 2024.

[4] Ganha algum sentido, neste quadro, a afirmação forte de Gérard Couturier, segundo a qual o despedimento seria «a mais execrável das coisas permitidas» – «Quel avenir pour le droit de licenciement? Perspectives d'une régulation européenne», *Droit Social*, 1997, pp. 75 e ss. (78).

e do imprevisível, sendo incompatível com o ideal do "emprego para toda a vida" que, de algum modo, imperou no século passado. O *job for life* desapareceu – se é que alguma vez existiu. Daí, porém, não se segue inexoravelmente que o ordenamento jurídico tenha de contemporizar com despedimentos arbitrários, dispensando o empregador de justificar a sua decisão extintiva e isentando esta última do escrutínio judicial. Não parece, pois, que se deva remeter a estabilidade no emprego para a arca das velharias inúteis, optando por consagrar o princípio do despedimento livre ou *ad nutum*, segundo o qual, *free to hire, free to fire*, permitindose que o empregador despeça o trabalhador por qualquer razão, ou mesmo sem razão[5].

A doutrina do *employmentatwill* representa, sem dúvida, o grau máximo de flexibilidade laboral (flexibilidade contratual "de saída"). Tem, porém, o sério inconveniente de abrir as portas ao arbítrio patronal, instituindo a precariedade como traço indelével de toda e qualquer relação de trabalho – e assim legitimando o chamado "precariado". Ora, convém recordar que a precariedade, por muitas e evidentes razões, é um desvalor, ao passo que a estabilidade, pelo contrário, é um valor. Reitere-se: *a estabilidade no emprego é um valor, não absoluto, mas também não obsoleto*. Com efeito, admitir o despedimento por livre decisão do empregador, sem um qualquer motivo ponderoso e comprovável a justificálo, seria, em retas contas, sujeitar os trabalhadores à arbitrariedade ou à perseguição individual. Acresce que aquela doutrina do *employmentatwill* é claramente violadora da Convenção n.º 158 da OIT, ratificada pelo nosso país[6], bem como da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, cujo artigo 30.º estabelece que todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa.

[5] Exemplar, na defesa deste princípio, Richard A. Epstein, «In Defense of the Contract at Will», *University of Chicago Law Review*, vol. 51, 1984, pp. 947 e ss. Citando uma famosa decisão judicial de fins do séc. XIX (*Payne v. Western & Atlantic Railroad*, de 1884), o Autor afirma: «Men must be left, without interference to buy and sell where they please, and to discharge or retain employees at will for good cause or for no cause, or even for bad cause without thereby being guilty of an unlawful act *per se*» (p. 947).

[6] A exigência de motivação do despedimento patronal encontra guarida no art. 4.º da Convenção n.º 158 da OIT, de 1982 (cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador), aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 55/94, de 27 de agosto.

A nossa lei rejeita o despedimento *ad nutum*, não reconhece ao empregador o direito de despedir arbitrariamente, sem explicações, sem justificação, sem indicação de motivo. Entre nós, o despedimento é uma *declaração vinculada*, porque a validade do ato extintivo está condicionada à verificação de determinados motivos que a lei considera justificativos da cessação da relação de trabalho. Quando esses motivos existirem – e só quando existirem – o empregador terá então o direito de proceder ao despedimento do trabalhador. E quais são, afinal, esses motivos? Como é sabido, essencialmente de dois tipos: ou motivos subjetivos, ligados a condutas censuráveis do trabalhador, que poderão constituir justa causa para despedimento; ou motivos objetivos, ligados à empresa, motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, que poderão fundamentar o despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho[7]. Em qualquer caso, sempre esses motivos – tanto os de índole disciplinar como os de índole gestionária – terão de se revelar ponderosos, em ordem a legitimar o sacrifício do emprego.

2. A garantia da segurança no emprego e os contratos a prazo

O contrato de trabalho é, em princípio, um contrato a prazo ou um contrato sem prazo? As partes dispõem de total liberdade para incluir no contrato de trabalho uma cláusula de termo resolutivo? Podem os sujeitos, ao abrigo do princípio da liberdade contratual, aprazar o contrato de trabalho? Contrato a prazo e contrato sem prazo são dois "produtos negociais" dotados de legitimidade idêntica em sede juslaboral? Ou existe, entre ambos, uma relação do tipo regra-exceção, em que um surge como contrato típico, *standard,* surgindo o outro como figura algo residual ou marginal?

As questões acima enunciadas ganharam particular acuidade com a superação histórica do chamado *employment-at-will*, isto é, com o fim do sistema do despedimento livre, imotivado, *ad nutum*, no qual se permitia ao empregador que despedisse o trabalhador sem ter que apre-

[7] Havendo ainda uma categoria de motivos, algo híbrida, que poderá justificar o despedimento por inadaptação, figura criada nos anos noventa do século passado, reformulada nos tempos da *Troika*, em 2012, mas que, até agora, não logrou grande aplicação prática entre nós.

sentar qualquer razão para o efeito. A partir de então, o termo resolutivo transformou-se numa espécie de cláusula mágica, cuja inserção no contrato de trabalho altera profundamente a respetiva relação laboral, dando origem a um tipo particular de contrato de trabalho. Com efeito, o contrato a prazo parece hoje consistir num sonho para os empregadores (o contrato a prazo como instrumento privilegiado de gestão, como instrumento de flexibilização juslaboral), na exata medida em que, não raro, o mesmo surge como um pesadelo para os trabalhadores (o pesadelo da precariedade laboral, com tudo o que de pernicioso a esta vem associado).

Ora, 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, sendo certo que o ponto de partida não pode, apesar de tudo, deixar de ser o seguinte: a relação laboral *standard*, o emprego normal ou típico, deverá ou deveria ser o *emprego por tempo indeterminado*; o paradigma contratual terá de ser este, pois isso mesmo resulta, desde logo, do disposto no artigo 53.º da CRP. É certo que o artigo 53.º da CRP em lugar algum se refere, *expressis verbis*, aos contratos a prazo. Mas é óbvio que a garantia constitucional da segurança no emprego não pode deixar de se projetar, com particular intensidade, no regime jurídico dos contratos a termo. Deste ponto de vista, seria tão abusivo interpretar a consagração desta garantia como significando um atestado constitucional de ilicitude dos contratos a termo ("contratos a prazo jamais!") como proceder a uma leitura da norma segundo a qual da mesma nada de importante decorreria para o regime jurídico de tais contratos ("contratos a prazo sempre, se as partes assim o quiserem!"). Manifestamente, qualquer destas posições pecaria, ora por excesso ora por defeito. Retamente interpretado, *o artigo 53º da CRP implica que o emprego deve ser, por via de princípio, estável, sem prefixação do horizonte vital do contrato que o suporta*.

É, pois, com este pano de fundo que se desenvolve toda a trama dos contratos a termo. Um certo grau de estabilidade no emprego aumenta a qualidade geral de vida do trabalhador e diminui a sua posição de debilidade face ao empregador. E o contrato a prazo significa, inequivocamente, precariedade laboral. Daí que o nosso ordenamento, conquanto admita a figura, não deixe de a encarar com alguma suspei-

ção. A atitude geral é – não pode deixar de ser – de reserva, de cautela, pois lidamos com uma modalidade contratual que, na sua essência, se coloca em nítida rota de colisão com a garantia ínsita no artigo 53.º da CRP. Liberdade contratual para o aprazamento do contrato de trabalho? Dir-se-ia antes: liberdade, sim, mas condicional! O *contrato a prazo não pode, decerto, ser proscrito do nosso ordenamento, mas também não pode ser idolatrado* (contrato a prazo = paraíso da flexibilidade) *ou, sequer, ser concebido como um mecanismo normal/trivial de constituição da relação de trabalho*. Ainda que os dados estatísticos pareçam desmenti-lo, o certo é que, para a ordem normativa representada pelo Direito do Trabalho, o contrato a prazo tem um carácter excecional.

Em que tipo de situações poderá, então, ser celebrado um contrato de trabalho a prazo? Responde, *prima facie* de forma irrepreensível, o n.º 1 do artigo 140.º do CT: «O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias objetivamente definidas pela entidade patronal e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade». Este sistema de cláusula geral, radicando a admissibilidade de aprazamento do contrato de trabalho na satisfação de necessidades temporárias da empresa, vem a ser complementado pelo n.º 2 do aludido preceito, através de uma enumeração exemplificativa daquilo que se entende por "necessidade temporária da empresa".

Até aqui, dir-se-ia, tudo perfeito e congruente. A lei autoriza a celebração de contratos precários em ordem à satisfação de necessidades meramente transitórias das empresas. Com efeito, se é necessário substituir um trabalhador doente, se é necessário contratar pessoal para efetuar uma determinada obra de construção civil (p. ex., construir uma ponte), se é necessário contratar trabalhadores para dar resposta a acréscimos sazonais na procura (quadra natalícia, época balnear, etc.), em todos estes casos o mecanismo do contrato a prazo surge talhado à medida. Nesta lógica, se a necessidade é transitória, o correspondente contrato de trabalho pode ser temporário, se a necessidade for permanente, então já o contrato deverá ser de duração indeterminada. E o sistema exigente da lei («o contrato de trabalho a termo resolutivo *só* pode ser celebrado…») desembocaria, inevitavelmente, na regra enunciada no artigo 147.º do CT, segundo a qual se considera sem termo o

contrato de trabalho em que a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo, bem como o celebrado fora dos casos previstos no artigo 140.º.

A verdade, contudo, é que a distinção entre o temporário e o permanente não deixa de ser algo problemática e contingente. Para mais nestes tempos de "pós-modernidade" em que vivemos, "tempos líquidos", dizem os sociólogos, tempos em que tudo é efémero, instável e volátil, tempos em que nada é perene, estável e constante. Neste quadro ambiental, as próprias empresas surgem, elas mesmas, como projetos de natureza transitória, e como tal se assumem, o que significa que, logicamente, a respetiva mão-de-obra também não poderá deixar de ser temporária. É uma tendência de fundo, o trabalho, nas palavras de André Barata, «foi-se reconfigurando temporalmente, passando de uma relação laboral sem termo, do 'emprego para a vida', para 'projetos' que, por princípio, surgem com termo certo». E, como acrescenta o Autor, «este pormenor é importante: a transitoriedade, *acidental* no caso de um emprego, torna-se *essencial* no quadro de um projeto – não são as pessoas que perdem o emprego, o projeto em que participam é que termina»[8].

Para além do que vem de ser dito, sucede que aquela paisagem harmoniosa resultante da conjugação entre os artigos 140.º, n.ºs 1 e 2, e 147.º, n.º 1, corresponde, tão-só, a uma parte da realidade. Em certo sentido, o legislador mente, ou, pelo menos, desmente-se. É que o artigo 140.º possui ainda outros números, *maxime* o n.º 4, o qual, na sua versão inicial (alterada em 2019), apresentava a seguinte redação:

> «Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:
>
> *a)* Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
>
> *b)* Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego».

[8] *E Se Parássemos de Sobreviver? Pequeno livro para pensar e agir contra a ditadura do tempo*, Sistema Solar, Documenta, Lisboa, 2022, p. 37.

Ou seja, para além das situações "clássicas", em que o contrato a prazo surge como *instrumento privilegiado de satisfação de necessidades temporárias*, a nossa ordem jurídica perspetivava esta modalidade contratual como um *instrumento de dinamização do investimento empresarial* (al. *a)*) e como uma *medida de fomento do emprego* (al. *b)*), em ambos os casos dando luz verde para que se recorresse ao contrato a termo tendo em vista a satisfação de necessidades permanentes de trabalho.

Inconstitucional, exclamavam alguns! Indispensável, retorquiam outros! A verdade é que, tudo visto, e ao invés do que sugere o n.º 1 do artigo 140.º, o contrato a termo pode ser celebrado para satisfazer necessidades permanentes das empresas. A uma necessidade permanente de mão-de-obra pode, pois, corresponder, licitamente, um contrato a prazo. O juízo sobre a bondade intrínseca daquele artigo 140.º, n.º 4, do CT arriscava-se, assim, a ser muito distinto de autor para autor. Alguns diriam, por exemplo, que permitir a contratação generalizada, a título precário, de jovens à procura do primeiro emprego, se traduziria em uma medida negativamente discriminatória para com esta camada de (aspirantes a) trabalhadores. Outros, todavia, viam nesta norma uma discriminação, mas uma autêntica discriminação positiva. Uns enfatizavam a dicotomia emprego estável/emprego precário e, desse ângulo, criticavam o preceito. Outros, ao invés, colocavam o acento tónico na dicotomia desemprego/emprego precário e, daí, aplaudiam a norma. Quem tinha razão? Porventura ambos, como nos ensina a velha história do copo, que alguns consideram meio cheio e outros dizem estar meio vazio…

O ponto mereceu, entretanto, a atenção da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que revisitou o n.º 4 deste artigo 140.º, tendo estreitado as hipóteses de admissibilidade de contratação a termo para satisfação de necessidades não transitórias das empresas. Assim, e no tocante à al. *a)*, a lei passou a admitir a contratação a termo em caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início do funcionamento de empresa ou estabelecimento, pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores (o anterior limiar numérico era bem mais elevado, correspondendo a 750 trabalhadores), e apenas nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos. Por seu turno, e no tocante à al. *b)*, a lei excluiu da possibilidade de contratação a termo os traba-

lhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração – ainda que tenha mantido essa possibilidade para os desempregados de muito longa duração (aqueles em situação de desemprego há 25 meses ou mais). Contudo, e em flagrante contradição com o propósito de promover o combate à precariedade laboral, a situação legalmente precária dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e dos desempregados de longa duração não desapareceu, apenas migrou do regime da contratação a termo para o regime do período experimental, pois da nova redação do artigo 112.º do CT resultou que o período experimental de trabalhadores que exerçam funções indiferenciadas, mas sejam trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, passou de 90 para 180 dias, período este – longo, demasiado longo… – durante o qual poderão ser despedidos sem justa causa nem direito a indemnização[9].

*

Importa, naturalmente, esclarecer o sentido dos conceitos aqui em jogo – trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa duração. Tais categorias, cuja circunscrição já se mostrava importante anteriormente, devido ao disposto no artigo 140.º, n.º 4-*b)* (e preceitos homónimos antecedentes), nunca se encontraram definidas na legislação laboral propriamente dita – nunca o foram para efeitos de aplicação do regime do contrato de trabalho a termo certo que as convocava, tal como continuaram, depois, a não estar definidas para efeitos de aplicação do artigo 112.º, n.º 1-*b)*-*iii*, em sede de duração do período experimental.

Para ultrapassar esta suposta omissão, a jurisprudência fez apelo a categorias identificadas e definidas em legislação distinta, nomeadamente diplomas voltados para a previsão de apoios financeiros e benefícios em matéria de contribuições para a Segurança Social, ou similares,

9 Este alargamento do período experimental veio a ser escrutinado pelo TC, no seu Acórdão n.º 318/2021. Sobre o ponto, *vd.* João Leal Amado e Milena Silva Rouxinol, «Sobre a (des)conformidade constitucional do alargamento do período experimental pela Lei n.º 93/2019 – um olhar sobre o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4030, set.-out. 2021, pp. 29-53.

para empregadores que contratassem aqueles trabalhadores por tempo indeterminado. Apesar de, considerados todos os diplomas deste jaez em que a jurisprudência se foi inspirando para colher os conceitos de trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, tais noções terem sofrido certa flutuação e não obstante, ainda, alguma doutrina sempre ter questionado a bondade deste recurso a *lugares (não muito!) paralelos*, as definições que lograram mais prolongado acolhimento foram as seguintes: trabalhador à procura de primeiro emprego é o sujeito inscrito no centro de emprego que nunca teve um contrato por tempo indeterminado; desempregado de longa duração é aquele que, encontrando-se inscrito em centro de emprego, está desempregado há mais de um ano.

Nesta matéria, as perplexidades adensam-se, sobretudo se pensarmos na categoria dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, considerada a noção que veio a ser adotada pela jurisprudência. É que, como se viu, aqueles não são tidos, para efeitos jurídico-laborais, como os sujeitos que nunca tiveram um emprego – este seria o conceito natural, ou naturalístico e, porventura, o mais ajustado ao universo em questão –, mas como os que nunca tiveram um contrato por tempo indeterminado. Podem, pois, já ter tido vários; podem, porventura, já ter vasta experiência profissional. Ora, antes de 2019, tendo em conta que estes se consideravam os que nunca tivessem tido um contrato por tempo indeterminado e considerando ainda que a proibição legal de celebração de contratos a prazo sucessivos excecionava a hipótese de vínculos celebrados nesses moldes com aquele fundamento, verificava-se que aqueles sujeitos poderiam ser contratados a termo *ad æternum*, numa espiral sem fim, ostensivamente violadora do princípio da estabilidade no emprego. Ainda assim, a manter-se, depois da Lei n.º 93/2019 e para efeitos de aplicação do artigo 112.º, n.º 1-*b)-iii*, o referido conceito de trabalhador à procura do primeiro emprego, importa reconhecer que, pese embora a precariedade que a largueza daquele período experimental origina, estamos perante uma precariedade que, além de não ultrapassar 180 dias, já não é suscetível de se eternizar no tempo, pois só se aplica o dito período de experiência alargado se o trabalhador for contratado por tempo indeterminado – mas, sendo-o, ele perde inexoravelmente a qualidade de trabalhador à procura de primeiro emprego,

pelo que cada sujeito apenas contará com aquele período experimental majorado uma única vez.

Ainda assim, cumpre perguntar: haverá mesmo omissão, no que tange ao conceito de "trabalhador à procura de primeiro emprego"? Se é alguém que está à procura do primeiro emprego, dir-se-ia, é porque nunca teve qualquer emprego, isto é, nunca foi titular de qualquer contrato de trabalho. Se, por exemplo, o legislador determinar que um certo regime se aplica àqueles que estejam "à procura do primeiro casamento", então, dir-se-á, é óbvio que esse regime só vale para quem nunca tenha contraído matrimónio, mesmo que este tenha durado pouco tempo… Um divorciado, por exemplo, não cabe no conceito – se ele voltar a casar-se, ninguém dirá, por certo, que este é o seu primeiro casamento. Porém, algo estranhamente, no campo juslaboral as dúvidas avolumaram-se e a jurisprudência acabou por alcançar um resultado, convenhamos, aberrante: o de que, afinal, se podia considerar como estando à procura de primeiro emprego uma pessoa que, antes, já tivesse tido meia dúzia ou uma dúzia de empregos!!! O que, além de representar uma aberração, contrariava frontalmente a *ratio* da norma, que pretendia autorizar a contratação a termo de pessoas (em regra, jovens) sem prévia experiência profissional.

*

Ora, nesta matéria, o "Anteprojeto Trabalho XXI", apresentado pelo Governo em julho de 2025, propõe-se romper com o caráter desviante assumido, entre nós, pelo contrato a prazo, sobretudo quando vem estabelecer, em moldes inovadores, que poderá vir a ser celebrado contrato de trabalho a termo certo, com duração máxima de dois anos, sempre que se trate da «contratação de trabalhador que nunca tenha prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado» (nova redação proposta para o artigo 140.º, n.º 4, al. *b*). Ou seja, segundo esta proposta, o legislador assume agora, sem tergiversar, que a circunstância de um trabalhador nunca antes ter sido titular de um contrato de trabalho *standard*, sem termo, legitima que se perpetue a precariedade laboral desse mesmo trabalhador, que poderá ir sendo contratado, sucessivamente, por diversos empregadores, sempre a pra-

zo, mesmo que para satisfazer necessidades de trabalho permanentes das empresas em que for laborando. Contanto que nenhum empregador o macule, contratando-o sem termo, este trabalhador transforma-se num permanente candidato a ser contratado a prazo, com a descarada conivência da lei. Pode começar a trabalhar aos 18 anos, através de um contrato a prazo, e pode terminar a sua carreira (?) já sexagenário, tendo sido sempre e só contratado a prazo, por uma ou duas dúzias de empregadores, ao longo de décadas. É uma nova categoria criada pelo "Anteprojeto Trabalho XXI", esta de um trabalhador sempre casto e virgem, pronto a ser recontratado a prazo, mesmo depois de ter tido antes relações laborais com uma ou duas dúzias de empregadores! Ponto é, claro, que nenhum lhe retire essa virgindade, mantendo com ele uma relação contratual por tempo indeterminado.

Dir-me-ão que agora é assim, que no século XXI o modelo deve ser o da contratação a prazo, precária por natureza, com trabalhadores aprazáveis e, quiçá, aprazíveis para as entidades empregadoras[10]. Não concordo. Nunca a nossa lei do trabalho assumiu, preto no branco, esta postura. E não se confunda o que não deve nem pode ser confundido: uma coisa é o legislador admitir a contratação a termo de trabalhadores, em regra jovens, à procura do primeiro emprego, sendo esta norma tida como uma medida de fomento do emprego, tendente a vencer a resistência dos empregadores a oferecerem contratos sem termo a candidatos inexperientes e sem provas dadas; outra coisa, bem diferente, é o legislador permitir, sem equívocos, a contratação a prazo *ad aeternum* de trabalhadores, apenas pelo facto de eles nunca antes terem sido titulares de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Não existe, neste caso, qualquer política de fomento do emprego a justificar a norma, apenas a despudorada promoção e banalização da precariedade laboral como *standard employment,* em flagrante rota de colisão com a garantia constitucional da segurança no emprego[11].

[10] A ideia de uma certa banalização do contrato a termo perpassa em várias outras normas contidas no anteprojeto, designadamente as que aumentam a duração máxima dos contratos (de dois para três anos, no termo certo, de quatro para cinco anos, no termo incerto), bem como, para dar apenas um outro exemplo, na que elimina a regra vigente, segundo a qual a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial do contrato a termo certo.

[11] Para mais, hoje, depois do contributo fornecido pelo supramencionado Acórdão do Tribunal

3. O novo ideal: o *job hopping*

Não falta quem argumente: a segurança no emprego é um valor obsoleto, hoje o que os trabalhadores pretendem é liberdade, é mobilidade, é um percurso profissional marcado por múltiplas experiências diferentes. Hoje, o que os trabalhadores pretendem, sobretudo os jovens, é dedicar-se ao *job hopping*, à troca frequente de empregos, por sua própria opção, acumulando experiências profissionais diversificadas. Segundo esta narrativa, a liberdade surge como contraponto da estabilidade, como valor atual, pós-moderno, que teria superado a reivindicação de estabilidade, um valor ultrapassado, próprio da modernidade.

Pura falácia! Segundo a velha lição de Milton Friedman, «um trabalhador é protegido do seu patrão graças à existência de outros patrões para quem pode ir trabalhar»[12]. E não é necessário ser-se um fervoroso adepto das teses ultraliberais perfilhadas pelo seu autor para subscrever esta afirmação. É certo que a história do capitalismo demonstrou, de forma insofismável, que o livre jogo do mercado – a "mão invisível" deste – não basta para assegurar uma proteção minimamente eficaz para a grande maioria dos trabalhadores. Esse mesmo fracasso da livre e incondicionada atuação do mercado explica, de resto, o surgimento do

Constitucional n.º 318/2021, não seria difícil que o legislador ensaiasse uma definição daquilo que se entende como trabalhador à procura do primeiro emprego – aquele que nunca teve um contrato de trabalho sem termo ou que foi titular de contrato(s) de trabalho a termo cuja duração não tenha excedido 90 dias.

A solução constante do anteprojeto, de permitir contratos a termo sucessivos para quem deles nunca saiu, foi classificada, por António Bagão Félix, como uma das medidas "impensáveis" do mesmo - «Uma reforma imperfeita ou a perfeita não reforma?», *Expresso*, 19 de março de 2026. No momento em que redigimos este texto, circulam notícias de que o governo estaria disposto a abdicar desta chocante norma, passando a prever, isso sim, a possibilidade de um trabalhador que esteja realmente à procura do primeiro emprego ser contratado a termo. A ver vamos, como diz o cego…

[12] Milton e Rose Friedman, *Liberdade para Escolher,* Publicações Europa-América, Estudos e Documentos, n.º 183, p. 319. Friedman sustenta que a proteção mais segura e eficaz para a maioria dos trabalhadores consiste na existência de muitos patrões e que uma pessoa que apenas tenha um possível patrão não usufrui de quase nenhuma proteção, concluindo: «Os patrões que protegem o empregado são os que gostariam de o contratar» (ob. e loc. cit.). Assim, segundo este autor, a verdadeira proteção do trabalhador residiria na competição pelos serviços prestados, e não na intervenção estadual ou no movimento sindical.

Direito do Trabalho nos finais do séc. XIX e a sua relativa autonomia face ao Direito Civil. No que às relações de trabalho diz respeito, a verdade é que o mercado, por si só, não logrou funcionar de modo satisfatório, pelo que houve que corrigi-lo, *maxime* através da intervenção estadual direta no mundo laboral (legislação do trabalho) e da transposição de boa parte da negociação contratual para o plano coletivo (liberdade sindical, greve, contratação coletiva). Mas a história parece igualmente ter demonstrado que o jogo do mercado e das liberdades a este associadas – sobretudo a liberdade de trabalho –, não sendo condição *suficiente* para conferir uma adequada tutela aos trabalhadores, representa, em todo o caso, uma condição *necessária* para esse efeito. De facto, a proteção do trabalhador supõe a (dir-se-ia: começa na) possibilidade de este se desvincular do seu empregador e de ir trabalhar para outrem[13].

Isto mesmo é confirmado pelo n.º 1 do artigo 400.º do atual CT, segundo o qual «o trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade». Consagra este preceito o princípio basilar da demissão *ad nutum*: num ordenamento jurídico em que a liberdade de trabalho e profissão é constitucionalmente reconhecida e perante um contrato em que o devedortrabalhador compromete tão intensamente a sua própria pessoa na execução da respetiva prestação, compreendese que ao trabalhador seja reconhecida a faculdade de fazer cessar o vínculo, por sua iniciativa unilateral, sem necessidade de para o efeito invocar qualquer causa ou motivo[14]. E este *princípio da livre demissão* vigora, entre nós, quer relativamente aos contratos de trabalho de duração indeterminada (onde não suscita quaisquer objeções), quer mesmo no tocante aos contratos

[13] Como afirma Jan Lucassen, na sua *História do Trabalho – Uma Nova História da Humanidade*, «a liberdade do trabalhador assalariado é por fim mais bem expressada na sua capacidade para mudar de patrão» (Bertrand Editora, 2023, p. 458).

[14] «É evidente que, não podendo o trabalhador ser despedido contra sua vontade, já nada impede que o trabalhador se despeça, havendo apenas de acautelar eventuais prejuízos à empresa (ou ao serviço) devidos à brusca ruptura da relação laboral. O empregador não tem um direito à persistência da relação de trabalho, pois tal chocaria, desde logo, com a liberdade do trabalhador, designadamente a liberdade de trabalho" – J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., pp. 707708.

a termo (onde a sua vigência poderia ser contestada, tendo em conta a velha regra segundo a qual *pacta sunt servanda*). Em qualquer dos casos, a lei assegura que o trabalhador não fique refém do contrato, prevalecendo, pois, o princípio da demissão *ad nutum* – o que bem se percebe, tendo presente que, como alguém escreveu, o direito de o trabalhador se demitir constitui a antítese da escravatura, garantindo a sua dignidade como pessoa e a sua liberdade profissional[15].

Em suma, o trabalhador é como qualquer outra pessoa, em qualquer esfera da vida, que quer o melhor de dois mundos: ele pretende estabilidade e liberdade, ele pretende segurança ("não me expulsem!") e mobilidade ("deixem-me sair!"). Ao Direito do Trabalho cabe, justamente, salvaguardar estes dois valores nucleares, ambos acolhidos pela CRP. Os valores em causa não se contradizem e não devem ser colocados numa artificial relação de tensão, como se a tutela da estabilidade no emprego implicasse uma qualquer compressão da liberdade de trabalho. Nada disso! Aqueles valores convivem pacífica e harmoniosamente, cabendo ao ordenamento jurídico dar-lhes a devida expressão e não colocá-los numa imaginária rota de colisão, com o mal confessado fito de enfraquecer um deles.

Coimbra, 2 de abril de 2026
(cinquenta anos volvidos)

[15] De qualquer forma, convém notar que a liberdade de demissão do trabalhador não deixa, ainda assim, de estar submetida a uma certa compressão legal. Na verdade, se o princípio é, como se disse, o da demissão *ad nutum*, em homenagem à liberdade pessoal e à liberdade de trabalho do trabalhador, o certo é que este, conquanto não tenha de motivar a sua demissão, já deverá diferir a extinção do contrato para momento ulterior. Ou seja, o trabalhador pode, decerto, matar o vínculo contratual, em ordem a recuperar a sua liberdade pessoal e a obter um emprego melhor (mais bem remunerado ou localizado, com melhores condições ou ambiente de trabalho, etc.). A morte do vínculo, porém, não deve registarse de imediato, antes carece de préaviso. A lei obriga o trabalhador a anunciar essa morte com uma certa antecedência, isto é, a lei procura garantir algum tempo de sobrevivência (dirseia: de agonia) ao contrato de trabalho.