

**50**  
ANOS

COMEMORAÇÃO DOS  
**CONSTITUIÇÃO**  
da  
da  
**REPÚBLICA PORTUGUESA**

**TOMO I**

Constituição, Pessoa(s) e Estado  
Constituição, Pessoa(s) e Sociedade  
Constituição, Crimes, Penas e Processo Penal



FACULDADE DE DIREITO  
UNIVERSIDADE DE  
COIMBRA

**50** ANOS COMEMORAÇÃO DOS  
**CONSTITUIÇÃO**  
da REPÚBLICA PORTUGUESA

**Direção**  
PEDRO COSTA GONÇALVES

**Coordenação Editorial**  
EDUARDO A. S. FIGUEIREDO

**Editor**  
FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA  
fd.uc.pt

**Revisão Editorial**  
Isaías Hipólito

**Design Editorial**  
Ana Paula Silva

**Impressão**  
Sersilito, Lda

1.<sup>a</sup> edição: Abril 2026  
ISBN: 978-972-8156-23-7  
Depósito Legal:

Os dados e as opiniões inseridos na presente publicação são da exclusiva responsabilidade do(s) seu(s) autor(es).

Os direitos de utilização e reprodução da presente obra encontram-se reservados ao seu Autor e ao Editor.

Esta obra não pode ser reproduzida, copiada ou transmitida, por quaisquer meios, nomeadamente eletrónico, mecânico, fotocópia, gravação ou outros, sem prévia autorização expressa dos titulares dos direitos.

É ainda expressamente proibida a utilização, reprodução total ou parcial desta obra, designadamente para fins de prospeção de textos e dados, seja em ferramentas de inteligência artificial ou noutras bases de dados *sui generis*, ainda que com o único intuito de integrar ou treinar tecnologias.

Reservados todos os direitos de acordo com a legislação em vigor.

# ARTIGO 53.º: O MAL-AMADO

## A PROPÓSITO DO ANTEPROJETO “TRABALHO XXI”

JOÃO LEAL AMADO<sup>1</sup>

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

“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”.

J. J. Gomes CANOTILHO e Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa — Anotada*, vol. I, Coimbra: Coimbra Editora, 4.ª ed., 2007, 705.

<sup>1</sup> Professor Catedrático. Faculdade de Direito, IJ, Univ Coimbra. ORCID 0000-0002-6041-9175.

Este texto pretende, institucionalmente, assinalar uma efeméride que bem merece comemoração, o 50.º aniversário da Constituição da República Portuguesa. Mas, a nível mais pessoal, este texto pretende, também, homenagear dois insignes constitucionalistas, os Professores J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, cuja obra me marcou decisivamente, desde os longínquos anos 70 (em que, ainda muito jovem, acompanhei a forma brilhante como Vital Moreira atuou, enquanto deputado constituinte) e 80 (em que, no primeiro ano da Faculdade, tive oportunidade de ler as notáveis Lições de Gomes Canotilho, em Direito Constitucional, e de Vital Moreira, em Ciência Política). E, claro, a *Constituição da República Portuguesa Anotada* é uma obra – dir-se-á, sem exagero: uma obra-prima – que, ao longo de décadas, nunca deixou de estar ao alcance da mão, sempre pronta a ser mobilizada, tantas e tantas vezes. Obrigado! E obrigado no sentido original do termo: fico em dívida para convosco, sou vosso devedor. E, decerto, não sou o único.

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), 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 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 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<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> 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

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, e como veremos, 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<sup>3</sup>.

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. 1, Serviço de Textos da Universidade de Coimbra, 1998, 116-117.

<sup>3</sup> 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 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

## 2. Significado e alcance do regime da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho, diz-se, é como o amor: eterno enquanto dura! A verdade é que, como tantas outras, cedo ou tarde a relação jurídico-laboral acaba por se extinguir, produzindo-se então a rutura definitiva do vínculo contratual. E o tema é, como se sabe, de enorme importância, tanto do ponto de vista teórico como prático, até porque muitas das questões relacionadas com a situação jurídico-laboral apenas são discutidas no momento da sua extinção (ou após a sua extinção), pois, não raro, só então o trabalhador se sente em condições de questionar judicialmente o comportamento do empregador.

Acontece que o tema da cessação do contrato de trabalho é também 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<sup>4</sup>.

É verdade que, no atual contexto de *flexigurança*, se procura desdramatizar essa perda do emprego. A tónica é colocada na ideia 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*, Coimbra: Almedina, 2024.

<sup>4</sup> 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) 75 e ss. (78).

transição, o trabalhador que é despedido não fica propriamente desempregado, fica como que num “intervalo entre empregos”... Vistas as coisas sob este prisma, tanto o emprego como o desemprego são, por definição, situações transitórias, devendo a aposta residir no empoderamento (*empowerment*) das pessoas, no reforço da sua posição no mercado de trabalho, na promoção da sua empregabilidade, em ordem a que elas possam dar resposta aos desafios emergentes, sem ansiedades existenciais. Nesta linha, escreve, exemplarmente, ROBERT B. REICH: “Na geração anterior, ser despedido correspondia a um insucesso moral, uma falha pessoal, uma ferida profunda. O despedimento significava que a pessoa não conseguira fazer o que se esperava dela, ou que já não era capaz de o fazer. Assim, um despedimento arrastava uma perda profunda de autoestima”<sup>5</sup>. Resta saber, contudo, se correspondia ou se corresponde. Se arrastava ou se ainda arrasta<sup>6</sup>.

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

<sup>5</sup> *O Futuro do Sucesso: Trabalhar e Viver na Nova Economia*, Lisboa: Terramar, 2004, 133.

<sup>6</sup> 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 impressionante, 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.

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*, permitindo-se que o empregador despeça o trabalhador por qualquer razão, ou mesmo sem razão<sup>7</sup>.

A doutrina do *employment-at-will* 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 justificá-lo, seria, em retas contas, sujeitar os trabalhadores à arbitrariedade ou à perseguição individual. Acresce que aquela doutrina do *employment-at-will* é claramente violadora da Convenção n.º 158 da OIT, ratificada pelo nosso

<sup>7</sup> Exemplar, na defesa deste princípio, Richard A. EPSTEIN, “In Defense of the Contract at Will”, *University of Chicago Law Review* 51 (1984) 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). Em crítica, Guy DAVIDOV, “In Defence of (Efficiently Administered) ‘Just Cause’ Dismissal Laws”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (Spring 2007) 117-138. O Autor conclui, a meu ver com inteira razão: «If employers want to control others at the very least they must avoid arbitrary and opportunistic dismissals. This minimal standard of fairness is instituted by ‘just cause’ regulations. Employers retain the freedom to dismiss employees for any reasonably justified cause. Employees do not get absolute security; far from it. But they know that as long as they perform and behave adequately, and assuming that their job is still needed, this job will remain available for them» (p. 128).

país<sup>8</sup>, 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.

O despedimento consiste, decerto, numa das formas de cessação do contrato, numa rutura do vínculo jurídicolaboral por iniciativa unilateral da entidade empregadora. O despedimento é isso, mas é muito mais do que isso. O despedimento, como bem assinalam Baylos Grau e Pérez Rey, é também um ato de violência do poder privado<sup>9</sup>. Justamente porque o despedimento se traduz — também se traduz — num ato de violência do poder patronal/empresarial, saber em que condições tal ato poderá ser legitimamente praticado pela entidade empregadora e determinar as consequências do respetivo exercício na esfera do trabalhador atingido constituem dois aspetos de suma relevância para o ordenamento jurídico-laboral. Como sublinham os autores acima citados, a violência do despedimento constitui um facto que não deixou de ser submetido a um processo de “civilização democrática” por parte do Direito do Trabalho — esse poder foi racionalizado, foi condicionado, foi procedimentalizado, foi formalizado, foi limitado.

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 con-

<sup>8</sup> A exigência de motivação do despedimento patronal encontra guarida no artigo 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.

<sup>9</sup> «A empresa, através da privação do trabalho a uma pessoa, procede à expulsão dessa pessoa de uma esfera social e culturalmente decisiva, vale dizer, de uma situação complexa em que, através do trabalho, esta obtém direitos de integração e de participação na sociedade, na cultura, na educação e na família. Cria uma pessoa sem qualidade social, porque a qualidade da mesma e os referentes que lhe dão segurança na sua vida social dependem do trabalho» — *El Despido o la Violencia del Poder Privado*, Madrid: Editorial Trotta, 2009, 44.

dicionada 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<sup>10</sup>. Em qualquer caso, sempre esses motivos — tanto os de índole disciplinar como os de índole gestonária — terão de se revelar ponderosos, em ordem a legitimar o sacrifício do emprego.

### 3. A proibição constitucional dos despedimentos sem justa causa

“A primeira e a mais importante dimensão do direito à segurança no emprego é a proibição dos despedimentos sem justa causa, sendo esse aspecto que o preceito destaca expressamente. O significado desta garantia é evidente, traduzindo-se na *negação clara do direito ao despedimento livre ou discricionário por parte dos empregadores*, em geral, que assim deixam de dispor das relações de trabalho. Uma vez obtido um emprego, o trabalhador tem direito a mantê-lo, salvo justa causa, não podendo a entidade empregadora pôr-lhe fim por sua livre vontade”

J. J. Gomes CANOTILHO e Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa — Anotada*, 707.

O atual CT enuncia as causas de ilicitude do despedimento nos seus artigos 381.º a 385.º, do mesmo resultando que qualquer despedimento — baseie-se ele em causas subjetivas ou objetivas — será ilícito, no caso de o respetivo *motivo justificativo ser declarado improcedente*, seja por inexistência de justa causa ou ausência de razões legitimadoras de um despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação,

<sup>10</sup> Havendo ainda uma categoria de motivos, algo híbrida, que poderá justificar o despedimento por inadaptação.

seja, é claro, por falta de razões válidas que justifiquem uma decisão de despedimento coletivo.

No que a este último diz respeito, sendo defensável que o mesmo não tenha de consistir numa condição *sine qua non* para a sobrevivência da empresa — *rectius*: sendo defensável que este não tenha de consistir num expediente de resposta a uma crise grave já deflagrada na empresa, que coloque em xeque a respetiva viabilidade —, a verdade é que ele também não poderá ser perspetivado como um ato de gestão virtualmente insindicável pelo tribunal, a coberto da liberdade de iniciativa económica do empresário<sup>11</sup>. A liberdade económica e a propriedade privada, sendo valores constitucionalmente consagrados, têm de se concatenar com outros valores e direitos fundamentais, entre os quais a garantia da segurança no emprego. O respeito devido pelo tribunal às decisões de gestão tomadas pelo empresário/empregador não deve, pois, confundir-se com, ou resvalar para, qualquer espécie de temor reverencial relativamente a tais decisões, até porque estas, para serem lícitas, não poderão fazer descaso do importante bem jurídico representado pela manutenção do emprego dos respetivos trabalhadores.

Diga-se, aliás, que, em certo sentido, o Direito do Trabalho não é outra coisa senão um vasto sistema de controlo das decisões gestionárias do empregador, não se percebendo por que razão deveria deixar de sê-lo em face de uma decisão tão importante — tão destruidora de emprego e tão criadora de desespero — como é a de proceder a um despedimento coletivo. E bom será não ter ilusões a este respeito. Apesar de toda a retórica discursiva amiúde desenvolvida em torno da empresa (a “empresa-comunidade”, a “responsabilidade social da empresa”, a “em-

<sup>11</sup> A este propósito, *vd.* as importantes considerações tecidas por Júlio Gomes, Autor que sustenta, a meu ver com inteira razão, que nesta matéria o controlo judicial não poderá deixar de ser substantivo, incidindo na racionalidade e na proporcionalidade da medida adotada pelo empregador (*Direito do Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, 991996). Por isso mesmo, aliás, o Código de Processo do Trabalho prevê a nomeação de assessores técnicos qualificados na matéria, cujo relatório auxiliará o juiz na decisão sobre a procedência ou não dos fundamentos invocados para o despedimento (artigos 157.º a 159.º).

presa criadora de emprego” a “sigla ESG”, etc.), o certo é que o objetivo magno da empresa privada capitalista não consiste em criar emprego para os trabalhadores, nem sequer em assegurar a manutenção daquele para estes, mas sim em gerar lucros para os respetivos sócios/acionistas. Ao Direito do Trabalho compete, justamente, evitar que a prossecução deste desígnio lucrativo sacrifique em demasia os interesses dos trabalhadores. Parece, por isso, excessivo sustentar a legitimidade do recurso ao despedimento coletivo por parte de empresas prósperas e lucrativas, com uma situação económico-financeira plenamente equilibrada, apenas em ordem ao incremento dos lucros<sup>12</sup>. Julga-se que a tutela constitucional da segurança no emprego impõe — tem de impor — um outro tipo de ponderação, que não menospreze o valor da manutenção do

<sup>12</sup> Assim, porém, Pedro Furtado MARTINS, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.<sup>a</sup> ed., Cascais: Principia, 2017, 276279; bem como, por último, André Teixeira dos SANTOS, “Do despedimento coletivo com fundamento em *outsourcing*: verdadeiro despedimento ou transmissão *ope legis* dos contratos de trabalho?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2022-1, 91-113. A facilidade com que se escreve que o despedimento coletivo «pode, inclusive, ocorrer em empresas prósperas e economicamente saudáveis, por racionalidade económica, mesmo que seja para o incremento de lucros» (*ibid.*, p. 94), não deixa, confesso, de me impressionar. A descontração com que se admite que a maximização do lucro sirva de credencial para sacrificar empregos, num país com uma lei fundamental como a nossa, assente na dignidade do trabalho e na recusa de tratar o trabalhador como uma mercadoria, em que o valor da segurança no emprego goza da dignidade de um direito fundamental, de um direito, liberdade e garantia dos trabalhadores, roça, para mim, o chocante. Mas é um sinal dos tempos.

Pela minha parte, creio que se, como afirmava Couturier, o despedimento é a mais execrável das coisas permitidas, essa decisão expulsiva, ainda que seja permitida e se o for, revela-se ainda mais execrável quando se funda no mero desígnio de exponenciar os lucros. Remeto, a este respeito, para o que se escreve *infra*, a propósito do novo artigo 338.º-A do CT. Creio, de resto, que esta nova norma, com todos os seus defeitos e com todas as suas imperfeições, não deixa de representar um grito de revolta do legislador, perante esta crescente “narrativa mercadológica” que prioriza, sem pudor, o capital e o lucro sobre o trabalho e o salário, que se extasia perante a liberdade de iniciativa económica e que subalterniza a segurança no emprego.

emprego, quer ao empregador quando toma a decisão, quer ao julgador quando chamado a sindicat os motivos da decisão daquele.

\*

É sabido, de resto, que uma das normas mais polémicas da chamada “Agenda do Trabalho Digno” (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril) consistiu no aditamento de um novo artigo 338.º-A ao CT, que proíbe ao empregador a aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador que, nos 12 meses anteriores, tenha sido alvo de despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho.

A nova norma foi sujeita a crítica intensa, não faltando quem tenha alegado que ela conteria uma solução excessiva, restringindo inadmissivelmente o âmbito de exercício da liberdade de iniciativa económica privada, enquanto liberdade de gerir a empresa sem interferências externas. Porém, a própria Provedora de Justiça, que suscitou a questão junto do Tribunal Constitucional (TC), logo reconheceu que, à luz da CRP, «é claríssimo que a liberdade do empresário nunca inclui a liberdade de despedir».

Ora, convém assinalar que o entendimento dominante, neste campo, redundava em reconhecer ao empresário uma latitude, em matéria de decisões de gestão, que habilitava o empregador a tomar a decisão de despedir, mesmo num cenário de normalidade empresarial e com o mero propósito de exponenciar os lucros. Se não se podia falar, em rigor, de um despedimento livre, na prática não estávamos longe disso, visto que, segundo esse entendimento — formado, diga-se, à revelia da jurisprudência constitucional, que sempre considerou inadmissível o despedimento baseado em juízos de mera conveniência da empresa —, a decisão de gestão tomada pelo empresário, a montante (por exemplo, a decisão de terceirizar serviços), justificava a decisão de despedimento tomada pelo empregador, a jusante.

Confrontado com este estado de coisas, afigura-se curial que o legislador tenha revisitado a matéria, sinalizando que, sem prejuízo da admissibilidade de despedimentos baseados em causas objetivas (isto é, em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos), nem todas as

causas objetivas são suficientemente ponderosas em ordem a legitimar o despedimento dos trabalhadores. Em particular, não o será a decisão gestionária de terceirização de serviços, a qual, a ser implementada, terá de passar por outros caminhos que não o despedimento.

Nunca vislumbrei razão para censurar, no plano constitucional, a nova norma — o que, evidentemente, não significa que o seu acerto, no plano técnico-jurídico, não seja duvidoso. E estou mesmo convicto de que, caso o TC decidisse pela inconstitucionalidade da norma, tal significaria o apoucamento da pessoa que há em cada trabalhador, a sua redução ao estatuto de mercadoria facilmente descartável, cujo emprego estaria, afinal, inteiramente nas mãos do seu empregador, concebido este como titular de prerrogativas tais que a simples busca de maximização do lucro, via terceirização, legitimaria o despedimento.

O novo artigo 338.º-A traduz-se numa norma através da qual o legislador tenta sinalizar que os despedimentos coletivos ou por extinção do posto de trabalho, cuja admissibilidade é indiscutível, devem basear-se em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que se revelem suficientemente ponderosos para legitimarem o sacrifício do bem jurídico-constitucional representado pelo emprego, cuja segurança é salvaguardada pelo artigo 53.º da CRP. Para a nova lei, despedir alguém para, ato contínuo, utilizar um trabalhador terceirizado em ordem a satisfazer as necessidades antes satisfeitas pelo trabalhador despedido, não é um procedimento admissível. O artigo 338.º-A não demoniza a terceirização. A terceirização é uma decisão que o empresário é livre de tomar, à luz da liberdade de empresa, constitucionalmente consagrada. Mas, não representando uma prática ilícita, a verdade é que a terceirização de serviços é um fenómeno malquisto pelo Direito do Trabalho, que cria uma relação a três lá onde, tipicamente, deve existir uma relação a dois. E, quando à terceirização se soma o despedimento, o Direito redobra a sua hostilidade.

Creio, por isso, que o TC decidiu bem, ao não declarar a inconstitucionalidade do artigo 338.º-A — de resto, numa decisão tomada por larga maioria, 10-3. O Acórdão n.º 555/2025, de 2 de julho (relatado pela Conselheira Dora Lucas Neto), é um aresto em que o tribunal revela firmeza, não cede nos valores prioritários e reafirma a validade

e atualidade da axiologia constitucional. Para o TC, o que se pretende vedar ao empregador, com aquele preceito, é o recurso ao *despedimento-para-terceirizar*, sendo que o enquadramento constitucional da norma não gera dúvidas: pretendeu-se salvaguardar o direito à segurança no emprego, em confronto com o princípio da livre iniciativa económica privada, visto que, segundo a CRP, no campo das relações laborais a liberdade de contratação empresarial tem de ser exercida de maneira a assegurar a valorização do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a justiça social e a segurança de quem vive do trabalho.

\*

Ora, a despeito de ter passado com distinção no teste de constitucionalidade, o chamado “Anteprojeto Trabalho XXI”, apresentado pelo governo no final desse mesmo mês de julho de 2025, prevê a pura e simples eliminação de tal norma. É certo que a constitucionalidade de um preceito não significa que o mesmo seja virtuoso. E é também certo que aquela norma, na sua literalidade, pode ser acusada de ser algo cega, não distinguindo as hipóteses comuns de terceirização daquelas outras, marginais, em que essa decisão poderá revelar-se adequada a responder a situações de grave crise empresarial, salvando a empresa da insolvência e salvaguardando o emprego dos demais trabalhadores. Não me repugnaria, por isso, a sua revogação, contanto que a mesma fosse acompanhada pela criação de uma outra norma que viesse ao encontro das justas preocupações que levaram o legislador a editar o artigo 338.º-A. Uma norma que, tal como sugere Catarina Gomes SANTOS, sublinhe que o empregador pode recorrer ao despedimento coletivo, com base em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, mas só desde que tal medida seja indispensável para, prevenindo ou resolvendo situações de crise, assegurar a viabilidade da empresa<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> *Crise da Empresa e Cessação do Contrato de Trabalho: os meios de tutela juslaboral*, Tese de Doutoramento em Ciências Jurídico-Empresariais, apresentada e aprovada na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Almedina, Coimbra (no prelo).

Uma norma deste tipo, condicionando a licitude do despedimento à existência de motivos ponderosos que o justifiquem, ligados à salvaguarda da viabilidade da empresa, em lugar de se centrar na terceirização, teria o condão de dar a devida expressão, nesta matéria, à garantia constitucional da segurança no emprego, sem oferecer o flanco às críticas que têm sido movidas ao atual artigo 338.º-A.

Fica a sugestão. Sendo certo que, se o artigo 338.º-A vier a ser revogado, sem mais, aquilo que se insinua será, de novo, a regra não escrita de que qualquer decisão gestionária, mesmo que tomada no âmbito de uma empresa próspera e saudável e visando apenas aumentar a taxa de lucro dos seus titulares, bastará para legitimar o despedimento. Coisa, a meu ver, inadmissível e, esta sim, contrária ao quadro de valores acolhido pela CRP.

#### 4. A proibição constitucional dos despedimentos discriminatórios

«A proibição de despedimentos por motivos políticos ou ideológicos não é apenas uma concretização específica da proibição dos despedimentos sem justa causa. É um *mais*, uma categoria autónoma que pode assumir uma função específica: trata-se de impedir que um trabalhador seja discriminado por causa das suas convicções políticas ou ideológicas, ou por motivo de actividade política (e, por maioria de razão, por motivo de actividade sindical), mesmo que seja invocada outra causa de despedimento, quando ela normalmente não seria de molde a legitimar o despedimento, só o sendo por motivo de perseguição política ou ideológica; isto é, quando haja *desvio de poder*»

J. J. Gomes CANOTILHO e Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa* — *Anotada*, 710-711.

As circunstâncias históricas em que a CRP foi aprovada explicam que, em sede de despedimento, o artigo 53.º tenha dedicado especial atenção ao despedimento por motivos políticos ou ideológicos. Desde sempre se entendeu, porém, que motivos de natureza análoga deveriam merecer igual tratamento (assim, por exemplo, o despedimento por motivo de actividade sindical). Em 2003, o CT reiterou a menção expressa ao despedimento por motivos políticos ou ideológicos, mas acrescentou outros dois fatores igualmente proibidos: motivos étnicos ou religiosos. E esse quarteto de motivos suspeitos foi transposto, sem alterações, para o ar-

tigo 381.º do atual CT, que reputa ilícitos os despedimentos baseados em *motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos*. São os chamados “despedimentos discriminatórios”, particularmente reprováveis e até repugnantes para a ordem jurídica. Entre nós, tanto o despedimento *for no cause*, caracterizado pela ausência de um qualquer motivo justificativo, como o despedimento *for bad cause*, caracterizado pela presença de um motivo antijurídico, são ilícitos; mas, dir-se-ia, este último é mais ilícito do que o outro, reveste-se de uma carga extra de antijuridicidade, tendo em conta que se baseia numa causa tida como “vil” ou “torpe” — o que pode e deve ter consequências ao nível dos respetivos efeitos. O despedimento arbitrário viola um direito fundamental — o direito à segurança no emprego e a correspondente proibição do despedimento sem justa causa. Mas, claro, quando se trate de um despedimento discriminatório registam-se, dir-se-ia, duas violações de garantias e princípios fundamentais: à lesão da segurança no emprego soma-se o desrespeito pelo mandato antidiscriminatório. As respetivas consequências devem, por isso, ser mais drásticas para o empregador.

Afigura-se legítimo perguntar: porquê estes? Porquê só estes, e não outros? Recorde-se que a CRP, no seu artigo 13.º, que consagra o princípio estruturante da igualdade no nosso sistema jurídico, veda o tratamento discriminatório assente em muitos outros fatores. Lê-se, com efeito, no seu n.º 2: «Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual». Por seu turno, o próprio CT, no seu artigo 24.º, relativo ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, estabelece que o trabalhador não poderá ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Perante este vasto — e, ainda assim, meramente exemplificativo — leque de fatores proibidos de discriminação, fica a dúvida sobre a razão pela qual o artigo 381.º do CT se cingiu ao “quarteto fantástico” já mencionado. Todos aqueles fatores nos separam, nos diferenciam e nos individualizam: somos homens ou mulheres, hetero ou homossexuais, solteiros, casados ou divorciados (ou de novo casados), somos de esquerda ou de direita (ou sem convicções políticas ou ideológicas), somos autoritários ou libertários, somos revolucionários ou reacionários, somos conservadores ou progressistas, somos ateus, agnósticos ou crentes (qualquer que seja a nossa crença), somos mais ou menos jovens e mais ou menos saudáveis (progressivamente menos, dada a usura do tempo...), somos brancos, negros, amarelos ou de pele vermelha, somos ricos, remediados ou pobres, letrados ou iletrados, filiados ou não num sindicato, somos portugueses ou estrangeiros (mas cidadãos europeus, ou cidadãos da comunidade lusófona, ou simplesmente estrangeiros), somos fumadores ou não, abstémios ou não, vegetarianos ou não, temos um impecável ou alarmante património genético...

Tudo isto, e muito mais, nos identifica, nos singulariza, nos caracteriza e nos distingue uns dos outros. Mas, a este propósito, relembre-se a preciosa lição de Jorge Leite, quanto ao conteúdo dos princípios da igualdade e da não discriminação: «Com o princípio da igualdade pretende-se que seja tratado de modo igual o que é igual e de modo diferente o que é desigual na proporção da respectiva diferença. Já, porém, com o princípio da não discriminação o que se pretende é que se trate de modo igual o que é diferente, por se entender que a diferença é totalmente irrelevante para os efeitos tidos em conta»<sup>14</sup>. Ora, é justamente o que aqui sucede: as diferenças acima assinaladas são, devem ser, têm de ser irrelevantes para efeitos de manutenção do emprego; o trabalhador não pode, decerto, ser despedido/discriminado por motivos políticos,

<sup>14</sup> “O princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português”, *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Estudos, n.º 3, 71.

ideológicos, étnicos ou religiosos; mas também não poderá sê-lo, com igual vigor, por motivo de género ou de orientação sexual, de estado civil ou situação familiar, de idade ou de património genético, de filiação sindical, etc. Aliás, nos termos do artigo 24.º do CT, o trabalhador não pode ser privado de qualquer direito em razão do extenso leque de motivos discriminatórios que enuncia — e um desses direitos poderá ser o direito ao emprego, o direito de o trabalhador manter o seu emprego, salvo se e quando surgir um motivo legítimo que autorize a promoção do despedimento por parte do empregador.

Crê-se, pois, que os fatores suspeitos de discriminação enunciados no artigo 381.º devem ser entendidos como meramente exemplificativos, correspondendo, apenas, à ponta do *iceberg*, devendo ser complementados pelos restantes fatores proibidos constantes do catálogo do artigo 13.º da CRP e do artigo 24.º do CT. Em qualquer destes casos o despedimento apresenta uma carga axiológica singular, uma carga extra de anti-juridicidade, pelo que deverá ser tido como discriminatório, nos termos e para os efeitos do artigo 381.º, al. *a*), com as respetivas consequências em matéria de reintegração ou de indemnização substitutiva.

## 5. A invalidade do despedimento sem justa causa

«A proibição constitucional implica, desde logo, ilegalidade e a consequente nulidade dos actos de despedimento sem justa causa e o direito do trabalhador a manter o seu posto de trabalho e a ser nele reintegrado»

J. J. Gomes CANOTILHO / Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa — Anotada*, 707.

Em matéria de despedimento, o princípio geral consagrado no atual CT continua a ser aquele que foi acolhido no nosso país após a Revolução de Abril e a CRP: ao declarar o despedimento ilícito, o tribunal priva este último do seu efeito extintivo da relação laboral, pelo que, tendencialmente, tudo se vai passar como se o despedimento jamais tivesse sido proferido pela entidade empregadora. E, em conformidade com esta lógica de fundo, o trabalhador tem o direito de retomar a sua atividade profissional ao abrigo de um contrato de trabalho que, afinal,

ao invés daquilo que o empregador pretendia, não foi dissolvido pelo despedimento inválido.

A consagração de uma tutela de tipo reintegratório ou restitutivo entende-se e é a única que, ao menos como solução-regra, se mostra compatível com a garantia da segurança no emprego, consagrada no artigo 53.º da CRP. Qualquer outro sistema, em que a tutela da estabilidade do emprego fosse como que amolecida, assentando em mecanismos puramente indemnizatórios — sistema do *despedimento pago* —, ficaria, decerto, aquém das exigências constitucionais. Como lapidarmente escrevem Gomes Canotilho e Jorge Leite, «se o ato que extingue o contrato [o despedimento] vem, afinal, a revelar-se antijurídico, a única reação adequada do ordenamento jurídico compatível com o sistema da estabilidade é a de privar aquele ato da sua consequência normal, determinando a sua invalidade e consequente subsistência do vínculo contratual. A *monetarização* do despedimento como alternativa à reintegração permitiria, afinal, à entidade empregadora aquilo que a CRP quer, manifestamente, proibir — *desembaraçar-se* do trabalhador apesar de não haver causa legítima de despedimento»<sup>15</sup>.

O direito à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido — de qualquer trabalhador ilicitamente despedido — constituiu um dos eixos do nosso ordenamento jurídico-laboral subsequente à Revolução de Abril. Mas, em 2003, o CT veio introduzir neste ponto novidades significativas, passando a prever um leque de possíveis exceções à tutela reintegratória — numa orientação que, diga-se, não veio a ser infletida pelo atual CT, de 2009. Com efeito, tendo o trabalhador optado pela reintegração na empresa, em determinadas hipóteses a lei passou a admitir que o empregador viesse opor-se a tal reintegração, requerendo ao tribunal que a excluísse, “com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa”.

Ainda assim, o atual Código revela uma razoável prudência nesta matéria, dado que a referida faculdade de oposição patronal à

<sup>15</sup> “A inconstitucionalidade da lei dos despedimentos”, separata do *Boletim da Faculdade de Direito* (1988) 51-52.

reintegração só existe relativamente a certos trabalhadores e em certas empresas. Com efeito, nos termos do artigo 392.º, o universo subjetivo das exceções à regra da reintegração compreende, apenas, dois grupos de casos: o dos trabalhadores que laboram em microempresas (as que empregam menos de 10 trabalhadores) e o dos trabalhadores que ocupam cargos de administração ou de direção. Nas restantes hipóteses — isto é, perante trabalhadores que não exerçam funções dirigentes e que laborem em pequenas, médias ou grandes empresas —, a faculdade de oposição patronal à reintegração encontra-se, *ab initio*, excluída. Naqueles limitados casos apontados, porém, em que serão mais estreitos os laços pessoais entre as partes e em que a relação juslaboral poderá apresentar uma nota fiduciária, à opção reintegratória tomada pelo trabalhador poderá o empregador retorquir manifestando a sua oposição à mesma e requerendo ao tribunal que exclua a reintegração.

\*

Ora, o que consta do “Anteprojeto Trabalho XXI” apresentado pelo governo, nesta matéria? Muito simples: transforma-se a exceção em regra e passa a prever-se, de forma generalizada, que, sendo o despedimento ilícito e desejando o trabalhador ilicitamente despedido retomar o seu posto de trabalho, o empregador possa opor-se, solicitando ao tribunal que exclua a reintegração — isto para todas as empresas, micro ou grandes, e para todos os trabalhadores, dirigentes ou indiferenciados. Vale dizer, o trabalhador é ilegalmente despedido, vê o seu direito fundamental a não ser despedido sem justa causa a ser violado pelo empregador, manifesta a sua vontade de retomar o trabalho... e, ainda assim, para prevenir eventuais perturbações no funcionamento da empresa, o seu empregador, autor do despedimento ilegal, pode lograr o seu principal intento — expulsar, de vez, o trabalhador da empresa, privando-o do emprego.

Não sei em que Constituição se funda este anteprojeto governamental. Não, decerto, na CRP, a qual garante a segurança no emprego e proíbe, sem tergiversar, os despedimentos sem justa causa. O artigo 392.º do Anteprojeto é mais um a revelar uma inegável obsessão governativa em ignorar ou degradar os direitos fundamentais dos trabalhadores e em acautelarem e promoverem o superior interesse das empresas e

dos seus titulares. Com efeito, para quê isto? Para reforçar os poderes patronais, numa relação já de si desigual e assimétrica? Para veicular a ideia de que o despedimento sem justa causa, ainda que proibido, pode fazer-se? Para vincar que manda quem pode, a troco de alguns tostões?

Neste campo do despedimento ilícito, a nossa ordem jurídica não deve ser mole ou condescendente, antes deve ser rigorosa e vigorosa. Se o trabalhador for ilegalmente expulso da empresa onde exerce a sua atividade profissional e se o tribunal reconhecer a invalidade da decisão patronal, o que se pede às leis do trabalho é que permitam que o trabalhador, se assim o desejar, regresse à empresa da qual foi ilicitamente afastado e retome o exercício da sua atividade. Também por esta via se defende a dignidade de quem trabalha — no caso, a dignidade de quem, estando a trabalhar, é alvo de uma decisão de despedimento. Decisão esta ilegítima, que, todavia, o exclui do ambiente de trabalho, o priva do seu emprego e do correspondente salário, o impede de continuar a exercer a sua atividade profissional. E pretendem agora que o trabalhador vitimado por esse despedimento ilícito não tenha o direito potestativo de voltar? Qualquer que seja a dimensão da empresa em causa e qualquer que seja a função por ele exercida?

Em suma, um simulacro de segurança no emprego, a segurança no emprego a ser sacrificada no altar das conveniências empresariais. Uma solução que traduz uma opção ideológica de quem governa, legítima em si mesma, mas, a meu ver, incompatível com a pauta de valores consagrada na nossa Constituição. E, por isso, juridicamente inadmissível.

Reitera-se: a reintegração é o corolário lógico da configuração do despedimento ilícito como ato inválido — e não apenas como uma decisão irregular do empregador. A reintegração é, deve ser, a regra, a sanção central para o despedimento ilegal, mesmo que essa regra comporte exceções, circunscritas, delimitadas, fundamentadas — como sucede, atualmente, em relação às microempresas ou aos trabalhadores que exercem funções dirigentes. Pretender transformar a exceção em regra (e, ao que parece, em regra sem exceção) é tentar subverter por completo o sistema, minando a tutela do ordenamento jurídico em caso de violação de um direito fundamental, com a dignidade própria dos direitos, liberdades e garantias, como é a segurança no emprego e a proibição do despedimento sem justa causa.

Desvalorizar a tutela reintegratória corresponde, em retas contas, a banalizar o despedimento ilegal. O trabalhador ilicitamente despedido foi lançado para o desemprego sem fundamento válido; deve, por isso, ao menos em regra, poder regressar ao emprego, se o tribunal declarar a ilicitude do ato expulsivo cometido pelo empregador. Ao invés do que alegam os defensores da solução vertida no anteprojeto, o problema não se resolve pela circunstância de a última palavra, nesta matéria, não pertencer ao empregador, mas sim ao tribunal. *O problema reside, sim, na circunstância de o trabalhador ilicitamente despedido, titular do direito fundamental violado pelo empregador, deixar de ter a última palavra nesta matéria.*

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

“O direito à segurança no emprego não consiste apenas no direito a não ser despedido sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos (embora esta seja a sua componente mais importante, que a Constituição expressamente destaca). O seu âmbito de protecção abrange todas as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho.

Este mesmo direito perderia qualquer significado prático se, por exemplo, a relação de trabalho estivesse generalizadamente sujeita a prazos mais ou menos curtos, porquanto, nesta situação, o empregador não precisaria de despedir, bastando-lhe não renovar a relação jurídica no termo do prazo. O trabalho a termo é, por natureza, precário; o que é o contrário de segurança. Por isso, é necessário também um motivo justificado para a contratação a termo (substituição do trabalhador ausente; actividades sazonais; acréscimo excepcional da actividade; execução de tarefas ocasionais ou execução de empreitadas; actividades de duração limitada). O direito à segurança no emprego pressupõe assim que, em princípio, a relação de trabalho é temporalmente indeterminada, só podendo ficar sujeita a prazo quando houver razões que o exijam, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias das entidades empregadoras e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”

J. J. Gomes CANOTILHO / Vital MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa* — *Anotada*, 711.

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 con-

trato 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 apresentar 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 53.º 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 suspeição. 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 excepcional.

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, *accidental* 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»<sup>16</sup>.

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 arti-

<sup>16</sup> *E Se Parássemos de Sobreviver? Pequeno livro para pensar e agir contra a ditadura do tempo*, Lisboa: Sistema Solar, Documenta, 2022, 37.

go 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».

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 ar-riscava-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, que revisitou o n.º 4 deste artigo 140.º, tendo estreitado as hipóteses de ad-

missibilidade 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 trabalhadores 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<sup>17</sup>.

\*

Importa, naturalmente, esclarecer o sentido dos conceitos aqui em jogo — trabalhador à procura de primeiro emprego (*i*) e desempregado de longa duração (*ii*). Tais categorias, cuja circunscrição já se mostrava importante anteriormente, devido ao disposto no artigo 140.º, n.º 4-*b*) (e preceitos

<sup>17</sup> 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 / 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* 4030 (set.-out. 2021) 29-53.

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 omissão<sup>18</sup>, 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, 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

<sup>18</sup> 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.

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 excepcionava a hipótese de vínculos celebrados nesses moldes com aquele fundamento, verificava-se que aqueles sujeitos poderiam ser contratados a termo *ad aeternum*, 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.

\*

Ora, nesta matéria, o “Anteprojecto Trabalho xxi” propõe-se romper com o carácter 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 prazo, 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 “Anteprojecto 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<sup>19</sup>. Não concordo.

## 7. O novo ideal: o *job hopping*

“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

<sup>19</sup> A ideia de uma certa banalização do contrato a termo perpassa em várias outras normas contidas no anteprojecto, 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.

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*, 707-708.

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»<sup>20</sup>. 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 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,

<sup>20</sup> Milton FRIEDMAN / Rose FRIEDMAN, *Liberdade para Escolher*, Publicações Europa-América, (Estudos e Documentos 183), 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» (*ibid.*). Assim, segundo este autor, a verdadeira proteção do trabalhador residiria na competição pelos serviços prestados, e não na intervenção estadual ou no movimento sindical.

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<sup>21</sup>.

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 devedor-trabalhador compromete tão intensamente a sua própria pessoa na execução da respetiva prestação, compreende-se 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. 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 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,

<sup>21</sup> 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, 458).

garantindo a sua dignidade como pessoa e a sua liberdade profissional<sup>22</sup>.

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.

<sup>22</sup> 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 registar-se de imediato, antes carece de pré-aviso. A lei obriga o trabalhador a anunciar essa morte com uma certa antecedência, isto é, a lei procura garantir algum tempo de sobrevivência (dir-se-ia: de agonia) ao contrato de trabalho.