

Do contrato de trabalho dos jovens em férias escolares e interrupções letivas

João Zenha Martins^[1]

Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa/NOVA School of Law

[¹] Texto concluído em novembro de 2022.

SUMÁRIO: I. ENQUADRAMENTO. II. ANÁLISE DO REGIME LEGAL. III. CONSEQUÊNCIAS DA IMPOSSIBILIDADE DE ESTABILIDADE LABORAL.

I. ENQUADRAMENTO

1. As últimas alterações à legislação laboral têm prosseguido a promoção do trabalho digno, procurando reduzir a precariedade e os efeitos perniciosos da segmentação laboral.

Se a pandemia veio tornar ainda mais evidente a particular fragilidade dos vínculos não permanentes e das chamadas formas *atípicas* de contratação^[1], é sabido que os contratos a termo, não

[1] Atípico será, por princípio, todo o contrato que não se reconduza ao contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo completo, embora a atipicidade dos contratos de trabalho

abarque figuras como o contrato de trabalho a tempo parcial, de trabalho domiciliário, de teletrabalho, de aprendizagem, de comissão de serviço ou de trabalho desportivo.

obstante a excecionalidade com que devem ser encarados num sistema que tem como princípios fundamentais a segurança e a estabilidade no emprego, ainda são uma realidade frequente.

Sem nos determos sobre o alcance e a extensão do *princípio da segurança no emprego* – que no entendimento do Tribunal Constitucional se estende à contratação a termo, à modificação substancial do conteúdo da relação de trabalho e a um determinado tipo de suspensão do contrato de trabalho^[2] –, encontra-se aí, no texto constitucional, a síntese da essencialidade do trabalho na composição da personalidade do ser humano (qual “facto social total”^[3]) e a proteção que este meio para a realização condigna dos projetos pessoais de vida convoca: positivamente, garante-se aos trabalhadores a segurança no emprego; negativamente, proíbem-se os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, assumindo-se, em fundo, a primazia dos interesses pessoais (trabalhador) sobre os interesses organizatórios (empregador)^[4].

Sendo a contratação a termo uma realidade que se mostra muito influenciada pela realidade e pelas especificidades das situações nacionais, sectoriais e sazonais, os pressupostos necessários à validade dos contratos de trabalho a termo e os regimes que conformam a sua execução são extremamente variáveis, cruzando-se

[2] Por exemplo: Ac. TC n.º 581/95, de 31.10.1995 (ASSUNÇÃO ESTEVES), BMJ 1995, n.º 451, p. 497, em que se firma «(a) segurança no emprego implica, pois, a construção legislativa de um conjunto de meios orientados à sua realização. Desde logo, estão entre esses meios a excepcionalidade dos regimes da suspensão e da caducidade do contrato de trabalho e da sua celebração a termo. Mas a proibição dos despedimentos sem justa causa apresenta-se como elemento central da segurança no emprego, como a “garantia da garantia”».

[3] DOMINIQUE MEDA, *O Trabalho – Um valor em vias de extinção*, Lisboa: Fim de Século, 1999, p. 25.

[4] Saliente-se, quanto ao ponto, a voga renovada que a obra de GEORGES RIPERT [*Les aspects juridiques du capitalisme moderne* (1946)] tem conhecido em França, construída a partir de uma noção central de propriedade do emprego e que tem ínsita a qualificação do contrato de trabalho como um contrato de cooperação e o conceito de empresa como instituição comunitária. Para lá das múltiplas implicações

teórico-práticas da conceção, outrora abandonada, cabe assinalar aquelas que se prendem com a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador, cujo reflexo no direito positivo implica(ria) uma abordagem do despedimento desenvolvida sobre o signo da colisão de direitos: BRUNO SILHOL, “La propriété de l’emploi: genèse d’une notion doctrinale”, *Revue de droit du travail*, 2012, n.º 1, pp. 24-30.

não apenas com questões de precariedade, mas também com os desafios da conciliação entre vida profissional e pessoal, com a sustentabilidade demográfica do país (não apenas na perspetiva da natalidade, mas no curto prazo com o risco de nova deterioração dos saldos migratórios), com oscilações de rendimentos que se refletem na procura agregada, e até com o investimento sócio profissional em quem dispõe da sua *energia laborativa*^[5].

2. É neste conspecto que, embora o regime genérico sobre os contratos a termo tenha vindo a ser sucessivamente apertado, se regista uma abertura legal quanto a realidades intramodelares, que, sendo reconduzíveis ao modelo global dos contratos a termo, albergam relações normativas periféricas, cuja redução de custos subjacente muito tem contribuído para a sua difusão.

É o caso dos contratos de estágio, dos contratos de muito curta duração ou dos contratos com jovens em férias escolares, cujo referencial normativo não poderá deixar de ser o catálogo rico e complexo das normas e princípios que compõem o desenho de cada modelo laboral (aqui: o contrato de trabalho sem duração indeterminada), uma vez que os tipos funcionam como uma forma de racionalidade que não trabalha sobre conceitos, mas que os intaura, criando as premissas do sistema^[6].

Ora, se quanto aos contratos de estágio se está perante uma realidade paralaboral^[7], e, no que respeita aos contratos de muito curta duração, estes um contrato a termo *a se*, se alargou sobremaneira

[5] A utilização desta expressão encontra eco na conhecida afirmação de RIVERO, "Les libertés publiques dans l'entreprise", *Droit Social*, 1982, n.º 5, 423: «au contrat, le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail, mais non sa personne», mas, antes disso, na sofisticada e difundida construção de FRANCESCO CARNELUTTI,

"Natura del contratto di lavoro", *Studi di diritto civile* (Collezione di opere giuridiche ed economiche), Roma: Athenaeum, 1916, pp. 230-1, que objetiva a energia humana para construir o contrato de trabalho («anche la energia umane, in quanto sono oggetto di un contratto, sono cose»).

[6] CARLO BEDUSCHI, *Tipicità e Diritto. Contributo allo studio della razionalità giuridica*, Pádua: Cedam, 1992, p. 8.

[7] O Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, na sequência do acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas