

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N.º 318/2021 – DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DE NORMA RELATIVA A PERÍODO EXPERIMENTAL ALARGADO PARA TRABALHADORES À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N.º 318/2021

Foi publicado em Diário da República, no passado dia 1 de julho, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, que **declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, na parte que se refere aos trabalhadores que “estejam à procura do primeiro emprego”, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es).**

QUESTÕES DE INCONSTITUCIONALIDADE RESULTANTES DA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO – TRABALHADORES À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO E DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO

Esta declaração pelo Tribunal Constitucional derivou da solicitação de apreciação realizada por um grupo de 35 deputados, que invocavam, relativamente à **definição de um período experimental de 180 dias para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração**, desvalores constitucionais relativos à **violação do princípio da igualdade e do direito à segurança no emprego**. Em resumo, os requerentes sustentavam que não estava verificada a proporcionalidade da restrição, sendo inadequada ao fim a que se destinava – incentivar a contratação sem termo – porquanto o alargamento do período experimental apenas beneficiava o empregador, sendo uma forma de “compensação” pelas alterações promovidas à contratação a termo.

A este respeito, importa relembrar que tais alterações – resultantes da mais recente revisão efetuada ao Código do Trabalho, através da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, cujo Briefing se encontra disponível [aqui](#) – se traduziram na **proibição de recurso à contratação a termo da categoria de trabalhadores ora em discussão**, com vista a estimular a sua contratação sem termo, tendo sido, de forma articulada, **incluída esta categoria no período experimental de 180 dias**, com o objetivo de diminuir as resistências dos empregadores em celebrarem tais contratos.

FUNDAMENTAÇÃO E DECISÃO

Por forma a apreciar a constitucionalidade da norma em causa, o Tribunal Constitucional submeteu-a ao teste da proporcionalidade, avaliando se a medida respeitava o **princípio da adequação** (saber se está em causa um meio idóneo para a prossecução dos fins visados), da **exigibilidade/necessidade** (avaliar se o legislador dispunha de meios menos restritivos para alcançar o mesmo objetivo) e da **proporcionalidade em sentido estrito** (analisar se os termos definidos geram um desequilíbrio intolerável entre o valor em causa e o nível da restrição) tendo ademais analisado se ocorreria violação do **princípio da igualdade**.

Sem prejuízo de ter considerado que a norma **satisfazia os testes de proporcionalidade** – no sentido em que poderia incentivar a contratação num quadro mais estável, que não existiam outros meios igualmente eficazes e menos vantajosos para proteger o interesse da promoção da contratação sem termo e que era proporcional face à contrapartida do potencial aumento de estabilização de relações laborais – o Tribunal Constitucional **não considerou, no entanto, estar cumprido o princípio da igualdade, no que respeitava aos trabalhadores à procura do primeiro emprego**.

Com efeito, apesar de o Tribunal ter **considerado que o diferente tratamento dos trabalhadores em discussão** (os que procuram o primeiro emprego e os desempregados de longa duração) **em relação à generalidade dos trabalhadores indiferenciados, encontrava uma justificação bastante** – sendo esta autonomização recorrente na legislação nacional e europeia e apoiada em estatísticas relevantes – **já não o fez relativamente aos trabalhadores à procura de primeiro emprego que tenham sido anteriormente contratados, com termo, por outros empregadores**.

Neste sentido, o Tribunal Constitucional, afirmando que o novo regime esconde dois elementos distintos no prazo de 180 dias – a saber, (i) o período de 90 dias que já existia e continua a existir para a generalidade dos trabalhadores; e (b) um outro período de 90 dias, acrescentado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro – **considerou que os 90 dias acrescidos do novo regime só encontraria justificação relativamente aos trabalhadores que não tenham já cumprido um contrato a termo para a mesma atividade, por 90 dias, ainda que com empregador diferente**.

Relativamente aos trabalhadores que tenham já celebrado contratos a termo para a mesma atividade, que tenham estado em vigor por um período superior a

90 dias, entendeu o Tribunal que estaria já adquirida a experiência profissional que justifica, para quem não a adquiriu, esse alargamento do período experimental.

Assim, considerou violador do princípio da igualdade a sujeição desses trabalhadores ao mesmo período experimental alargado que se aplica aos trabalhadores sem qualquer experiência relativamente à atividade em causa, **declarando a norma inconstitucional, quando aplicável a trabalhadores à procura de primeiro emprego com experiência profissional na atividade, por contrato a termo igual ou superior a 90 dias, realizado com outros empregadores.**

CONSTITUCIONALIDADE DE NORMAS RELATIVAS A CONTRATO TRABALHO MUITO CURTA DURAÇÃO E CADUCIDADE DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Para além do pedido de apreciação da norma relativa ao período experimental, foi ainda solicitada a declaração de inconstitucionalidade das normas constantes da mesma alteração ao Código do Trabalho, referentes ao **alargamento para 35 dias da duração máxima dos contratos de muito curta duração e à caducidade das convenções coletivas por extinção de uma associação sindical ou de empregadores outorgantes.**

Fiscalizadas ambas as normas, o Tribunal Constitucional entendeu **não estarem prefiguradas razões para declarar a sua inconstitucionalidade**, considerando-as **congruentes com a ratio prosseguida** – no primeiro caso, incentivar a transição do trabalho não declarado para o trabalho regular e no segundo, regular a cessação de efeitos das convenções coletivas de trabalho.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social
ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com