

Licenciado Jorge Miguel Correia Ferreira, técnico superior de 2.ª classe do quadro de pessoal do Arquivo Distrital do Porto.

10 — Os requerimentos deverão ser entregues pessoalmente ou enviados pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, para o Arquivo Distrital do Porto, Rua das Taipas, 90, 4050-598 Porto, local onde poderão também ser consultadas a seu tempo a relação de candidatos e a lista de classificação final.

11 — Garantia de igualdade de tratamento — nos termos do disposto no despacho conjunto n.º 373/2000, declara-se que, «[e]m cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdades de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação».

7 de Junho de 2005. — O Subdirector, *José Maria Salgado*.

**Despacho (extracto) n.º 14 132/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 6 de Junho de 2005 do subdirector do Instituto dos Arquivos Nacionais/Torre do Tombo, por delegação:

João Carlos Pessa de Oliveira, técnico superior de 1.ª classe da carreira de técnico superior, do quadro de pessoal da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho — nomeado definitivamente nas mesmas categoria e carreira do quadro de pessoal do Instituto dos Arquivos Nacionais/Torre do Tombo.

7 de Junho de 2005. — O Subdirector-Geral, *José Maria Salgado*.

### Instituto Português do Património Arquitectónico

**Aviso n.º 6289/2005 (2.ª série).** — Por deferimento tácito:

Maria Isabel Castelão Rodrigues — dada por finda, a seu pedido, a comissão de serviço como directora do Departamento de Coordenação dos Serviços Dependentes deste Instituto, a partir de 31 de Maio de 2005.

6 de Junho de 2005. — A Vice-Presidente, em substituição, *Ana Cardo*.

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Acórdão n.º 160/2005/T. Const. — Processo n.º 516/2004.** — Acordam na 2.ª Secção do Tribunal Constitucional:

I — **Relatório.** — I — Em 5 de Novembro de 2002, José Carlos Sousa e Silva intentou no Tribunal de Trabalho de Vila Nova de Gaia acção emergente de contrato de trabalho contra CTT — Correios de Portugal, S. A., pedindo que esta fosse condenada a reconhecer a ilicitude da declaração, emitida em 21 de Dezembro de 2001, de não renovação do contrato de trabalho a termo certo celebrado entre ambos em 10 de Julho de 2000, ao abrigo da alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e sua consequente reintegração nos quadros daquela empresa.

Por sentença datada de 4 de Fevereiro de 2003, a acção foi julgada parcialmente procedente, e a demandada condenada a reintegrar o trabalhador sem prejuízo da sua antiguidade, por se entender que o motivo justificativo da contratação a termo «não está devidamente indicado no contrato» [faltaria a indicação da idade do trabalhador ao tempo da celebração do contrato e ainda a menção da sua inscrição no centro de emprego para estarem preenchidos todos os elementos da alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do referido decreto-lei]. Decidiu-se que, sendo «consequentemente a estipulação do termo [...] nula», Contrato deve «ser considerado sem prazo e por via disso a caducidade operada relativamente a tal contrato equivale a despedimento sem justa causa nem processo disciplinar, sendo consequentemente nulo, assistindo ao autor direito à reintegração, sem prejuízo da categoria e antiguidade (reportada a 10 de Julho de 2000)».

2 — A demandada interpôs recurso de apelação para o Tribunal da Relação do Porto, no qual concluiu:

«4) A Recorrente cumpriu inteiramente o preceituado na alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do regime anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, no artigo 42.º do mesmo diploma citado, no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril, e no Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de Abril.

B) Do contrato em apreciação constam todos os requisitos de forma exigidos no artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, ou seja, o contrato foi reduzido a escrito, assinado por ambas as

partes e continha todas as indicações previstas nas alíneas a) a f) do n.º 1 da mesma norma.

C) O legislador, se quisesse esclarecer o sentido da alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, teria alterado o preceito com a Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, e não o fez.

D) A douta decisão viola o princípio da segurança jurídica e da protecção da confiança dos cidadãos, corolário do princípio do Estado de direito democrático, plasmado no artigo 2.º da Constituição da República Portuguesa.

E) A douta sentença em apreço confunde o requisito exigível para que alguém seja trabalhador à procura do primeiro emprego, máxime 'nunca ter sido contratado por tempo indeterminado', com os requisitos que caracterizam as condições de exercício de certo direito, *in casu* o direito que a ora recorrente teria aos incentivos do Estado por participar de forma activa na política de emprego.

F) Mas, mesmo que a recorrente tivesse beneficiado das isenções e restantes benefícios consagrados naquela legislação, sempre se teria que considerar por justificada, concreta e expressamente, a motivação utilizada no contrato em apreciação, bem como preenchidos todos os requisitos de forma do contrato.

G) Muito embora a contratação do recorrido não tenha subjacente necessidades da recorrente, mas sim características próprias dos trabalhadores, à cautela refira-se que estão há muito provadas as necessidades da recorrente de recurso à contratação a termo.

H) Por outro lado, estão preenchidos os requisitos de forma do contrato exigidos no artigo 42.º do regime anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que, salvo a alteração operada pela Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, à alínea f) do n.º 1 da mesma norma, em nada foram alterados, nomeadamente quanto à indicação da idade e da inscrição no centro de emprego no texto contratual.

I) Mas, mesmo que assim se não entenda, e salvo melhor opinião, faz a, aliás, douta sentença recorrida uma interpretação que não se coaduna com o disposto no artigo 9.º do Código Civil, nos termos do qual:

1 — .....

2 — Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

3 — .....

J) Porquanto a recorrente, não tendo beneficiado com a contratação do recorrido de quaisquer apoios resultantes da legislação aplicável à contratação de jovens à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração, máxime os Decretos-Leis n.ºs 89/95, de 6 de Maio, e 34/96, de 18 de Abril, não lhe pode ver exigido o preenchimento de requisitos que, nos termos dessa mesma legislação, estão previstos para os casos expressamente nela consagrados (v. artigo 3.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio, e artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Maio).

K) Além disso, o disposto na legislação supra-referida, no que respecta à idade e à inscrição no centro de emprego, não pode ser visto como exigências ou requisitos de forma do contrato — em lado algum é exigido que do contrato conste a indicação da idade e a menção da inscrição no centro de emprego — apenas se refere que a idade é 'afetida à data da celebração do contrato', nada mais se dizendo, nomeadamente que a consequência para a falta dessa 'afetição' é a conversão do contrato a termo em contrato sem termo, nem tão-pouco por que forma é verificada a inscrição no centro de emprego.

L) E muito embora a recorrente não tenha contratado o recorrido por este ser jovem à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração, mas sim por se tratar de trabalhador à procura do primeiro emprego, sempre se teria que considerar efectuada a afetição da idade do recorrido — com efeito, do texto do contrato consta a indicação do número do seu bilhete de identidade e, consequentemente, da sua data de nascimento, a qual, aliás, consta dos elementos que a recorrente colhe de todas as pessoas que prestam serviço nas suas instalações, nomeadamente ao abrigo de contratos de trabalho a termo.

M) Também o princípio da segurança jurídica e da confiança que decisões dos tribunais superiores conferem estaria violado caso se mantenha o entendimento expresso na douta sentença recorrida.

N) Com efeito, foram várias as decisões que consideraram lícita a contratação efectuada pela recorrente com o fundamento na contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego desde que no contrato a termo constassem as indicações do regime legal ao abrigo do qual a contratação é efectuada [a alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do regime anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro] e a declaração dos contratados em como nunca haviam sido contratados por tempo indeterminado.

O) E nenhuma delas referia a exigência de no contrato constar a indicação da data e da inscrição no centro de emprego do contratado a termo.

P) Além da jurisprudência referida nas alegações deste recurso, também o Ministério do Emprego se manifestou neste sentido à data

da publicação do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, tendo considerado como trabalhador à procura do primeiro emprego aquele que nunca antes tenha sido contratado por tempo indeterminado.

Q) Ao decidir como decidiu, violou a douda sentença a lei e, em especial, o artigo 9.º, n.º 2, do Código Civil e os artigos 41.º, 42.º e 46.º do regime anexo ao Decreto-Lei n.º 84-A/89, de 27 de Fevereiro.»

Nas suas contra-alegações, o autor pediu a manutenção da decisão recorrida, concluindo, no que ora importa:

«5 — O artigo 53.º da CRP consagra o princípio da segurança no emprego, sendo por isso proibidos os despedimentos sem justa causa. Conforme referem J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira (in *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª ed., artigo 53.º), o seu âmbito de protecção abrange todas as situações que se traduzam em precariedade da relação de trabalho.

Sendo o trabalho a termo um trabalho precário, contrário, pois, em princípio à segurança do mesmo, a aposição do prazo nos contratos deve ficar devidamente justificada nos contratos. De resto, essa é a pressuposição firme das normas que regem a contratação a termo.

A interpretação da referida alínea *h*) do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, com o sentido de que basta a declaração no contrato nos termos da qual o contratante nunca usufruiu de contrato por tempo indeterminado para que fique preenchida a hipótese legal, parece manifestamente insuficiente tanto pelos abusos a que pode dar origem como pela indeterminação que da mesma decorre.

Se assim for, como parece que é, a eventual aplicação da norma com o dito sentido é violadora do princípio constitucional da segurança no emprego.»

O Ministério Público junto do Tribunal da Relação do Porto concluiu no seu parecer que o recurso merecia integral provimento, seguindo a tese dominante na jurisprudência «da suficiência daquela referência [à alínea *h*) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89] e declaração [em que o trabalhador declarou nunca ter sido contratado por tempo indeterminado], tal como constam do contrato em apreço, para assegurar a validade da estipulação do termo ao abrigo da dita alínea *h*)».

Por Acórdão de 2 de Fevereiro de 2004, o Tribunal da Relação do Porto decidiu julgar procedente o recurso de apelação e, consequentemente, revogar a decisão recorrida, substituindo-a por outra a absolver o réu do pedido. Pode ler-se neste aresto:

«Da validade da estipulação do termo no contrato celebrado em 10 de Julho de 2000. — Na sentença considerou-se que no contrato em questão não vem indicado a idade do autor nem se o mesmo se encontra inscrito no centro de emprego, a determinar que não foram cumpridas as exigências do artigo 42.º da LCCT com referência ao Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril, sendo, assim, a estipulação do termo nula.

Que dizer?

Antes de tudo cumpre referir que tendo o contrato de trabalho em questão sido celebrado em 10 de Julho de 2000 ao mesmo não é aplicável a Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, por naquela data a mesma não estar em vigor.

Cumpre, pois, analisar o dito contrato a termo tendo em conta o artigo 3.º, n.º 1, da Lei n.º 38/96, na redacção anterior à Lei n.º 18/2001, e o artigo 53.º da CRP.

Determina o artigo 42.º, n.º 1, alínea *e*), do Decreto-Lei n.º 64-A/89 que o contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações [...] ‘prazo estipulado com indicação do motivo justificativo’, motivos que se encontram expressamente indicados no artigo 41.º do citado decreto-lei.

E o artigo 41.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 64-A/89 dispõe que a celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 importa a nulidade da estipulação a termo.

O contrato celebrado entre as partes teve por fundamento o disposto na alínea *h*) do n.º 1 do artigo 41.º da LCCT (contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração), pelo que estava o réu obrigado a ‘mencionar concretamente os factos e circunstâncias que integram esse motivo’ (artigo 3.º, n.º 1, da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto).

E no contrato consta o motivo justificativo da celebração do mesmo?

A resposta passa pela análise da seguinte questão: se no caso bastará indicar, no contrato, a declaração do trabalhador de que nunca foi contratado por tempo indeterminado para se concluir pela atenuidade do motivo (artigo 3.º, n.º 1, da Lei n.º 38/96).

Há que referir, antes de tudo, que a alínea *h*) do n.º 1 do artigo 41.º da LCCT está ‘relacionad[a] com a política de emprego, de molde a evitar ou reduzir o número de desempregados’ — Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, p. 621.

E na data da celebração do dito contrato encontravam-se em vigor os Decretos-Leis n.ºs 89/95, de 6 de Maio, e 34/96, de 18 de Abril,

que vieram incentivar a criação de emprego para jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração, atribuindo, o primeiro, dispensa temporária de pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social (artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 89/95) e, o segundo, apoios financeiros (artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 34/96) às empresas que aderiam à contratação daqueles trabalhadores.

E ambos os diplomas têm como campo de aplicação e como pressuposto a contratação sem termo (artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 34/96, e artigo 5.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 89/95).

E se no espírito do legislador está a preocupação de criar postos de trabalho com carácter duradouro (dando incentivos às empresas), admitiu ele igualmente a contratação daqueles trabalhadores por contrato a termo certo, como medida excepcional, tendo em vista combater o desemprego {artigo 41.º [n.º 1], alínea *h*), da LCCT}, sendo condição para tal contratação a termo que nunca aqueles tenham sido contratados por tempo indeterminado.

Assim se conclui que a contratação a prazo tem por pressuposto, para efeitos do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, a não contratação do trabalhador por tempo indeterminado.

Os demais requisitos previstos no artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 34/96 e no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 89/95 são unicamente pressupostos da atribuição de apoios financeiros e isenção de pagamento de contribuições, respectivamente, e não pressupostos para a celebração de contratos a prazo (os citados decretos-leis pressupõem antes a celebração de contratos de trabalho sem prazo).

E estando em causa a criação de postos de trabalho, o legislador, com vista a combater o desemprego, admitiu que se as empresas não celebram com aqueles trabalhadores contratos de trabalho sem prazo, pelo menos poderão celebrar com eles contratos a termo se estes nunca foram contratados por tempo indeterminado (cf. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 26 de Abril de 1999, in *Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 486, p. 217).

Assim se conclui que do contrato de trabalho celebrado em 10 de Julho de 2000 bastava ao réu indicar no mesmo que o trabalhador nunca fora contratado por tempo indeterminado, para o motivo poder ser atendido nos termos do artigo 41.º [n.º 1], alínea *h*), do Decreto-Lei n.º 64-A/89 e do artigo 3.º, n.º 1, da Lei n.º 38/96.

A atenuabilidade do motivo determina que a sentença não pode manter-se, sendo certo que a conclusão a que se chegou não colide com o disposto no artigo 53.º da CRP.»

3 — José Carlos Sousa e Silva interpôs então recurso para o Tribunal Constitucional, ao abrigo da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 70.º da Lei de Organização, Funcionamento e Processo do Tribunal Constitucional, pretendendo ver apreciada a constitucionalidade da norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea *h*), do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com a interpretação que lhe foi dada na decisão recorrida, por entender que «tal norma, com a interpretação dada no doudo acórdão, viola seguramente o artigo 53.º [da] CRP, na acepção de que a segurança do emprego abrange todas as situações que se traduzam em precariedade da relação de trabalho (*Constituição da República Portuguesa Anotada*, Gomes Canotilho, 3.ª ed., anot. x, artigo 53.º)».

Admitido o recurso, foi determinada a produção de alegações que o recorrente encerrou desta forma:

«1.ª O doudo acórdão recorrido revogou a douda decisão de 1.ª instância, considerando que o contrato a termo (e por certo os demais anteriormente celebrados) celebrado entre o recorrente e a entidade patronal era lícito, quanto à aposição do termo, *por se bastar com a simples indicação de que o recorrente não tinha sido anteriormente contratado por tempo indeterminado*.

2.ª Evidenciam os autos que o mesmo recorrente já tinha celebrado com a mesma entidade patronal vários contratos com termo certo, por prazo prorrogável de seis meses, para exercer a mesma função e no mesmo local de trabalho, sempre ao abrigo da disposição legal contida no artigo 41.º, n.º 1, alínea *h*), do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

3.ª A interpretação que o doudo acórdão dá à norma em questão permite seguramente que o mesmo trabalhador ocupe o mesmo posto de trabalho mediante sucessivos contratos de trabalho de termo certo, sem que daí lhe advinha algum direito de manter o posto de trabalho.

4.ª Tal interpretação é contrária à regra da estabilidade que deve presidir à contratação laboral e afirmada pelo Tribunal Constitucional no seu Acórdão n.º 581/95 (*Diário da República*, 1.ª série-A, de 22 de Janeiro de 1996), sendo por isso incompatível com os princípios constitucionais previstos nos artigos 53.º e 58.º da CRP.

5.ª Ainda que se admita que a norma constante do artigo 41.º, n.º 1, alínea *h*), não viola em si qualquer princípio constitucional, por se justificar no âmbito de uma política de emprego, certo é que a aplicação da referida norma, com a interpretação dada pelo doudo acórdão recorrido, permite o recurso indiscriminado e inconsiderado à contratação a termo, insindivível pelo próprio tribunal, e nessa medida deve ser seguramente inconstitucional.

6.ª Pelo exposto, a referida interpretação e aplicação da norma constante do doudo acórdão recorrido, de que basta a simples menção

no contrato a termo de o contratante não ter sido contratado por tempo indeterminado, viola, entre o mais, os princípios consagrados nos artigos 1.º, 53.º, 58.º e 59.º [da] CRP.»

Por parte da recorrida não foram apresentadas contra-alegações. Cumpre apreciar e decidir.

**II — Fundamentos.** — 4 — O recorrente pretende ver apreciada a constitucionalidade da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro — *rectius* do «regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo», aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro —, com a interpretação que lhe foi dada na decisão recorrida, ou seja, de «que o contrato a termo [...] celebrado entre o recorrente e a entidade patronal era lícito, quanto à oposição do termo, por se bastar com a simples indicação de que o recorrente não tinha sido anteriormente contratado por tempo indeterminado». Isto porque, segundo o recorrente, «a interpretação que o douto acórdão dá à norma em questão permite seguramente que o mesmo trabalhador ocupe o mesmo posto de trabalho mediante sucessivos contratos de trabalho de termo certo, sem que daí lhe advenha algum direito de manter o posto de trabalho», e tal interpretação seria «contrária à regra da estabilidade que deve presidir à contratação laboral e afirmada pelo Tribunal Constitucional no seu Acórdão n.º 581/95», e «por isso incompatível com os princípios constitucionais previstos nos artigos 53.º e 58.º [da] CRP».

A referida norma tem a seguinte redacção:

«Artigo 41.º

**Admissibilidade do contrato a termo**

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º [sobre trabalhadores em idade de reforma], a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — .....

No caso em apreço, o recorrente foi contratado a termo ao abrigo do disposto na primeira parte da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 41.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, isto é, a contratação a termo teve como fundamento ser aquele um trabalhador à procura do primeiro emprego, dizendo-se no contrato de trabalho que o recorrente não tinha sido anteriormente contratado por tempo indeterminado.

Antes de mais, cumpre notar que não cabe a este Tribunal indagar da veracidade, ou não, dessa declaração do trabalhador, contida no contrato de trabalho (cláusula 5.ª), de que nunca fora contratado por tempo indeterminado. Em causa no presente recurso pode apenas estar a conformidade da norma aplicada pelo tribunal recorrido, com base na factualidade que considerou relevante. Há, pois, que partir do princípio de que essa declaração, pelo trabalhador, nos termos da cláusula 4.ª do contrato de trabalho, não foi falsa, pois tal falsidade não ficou provada e não foi com base nela que se pronunciou o tribunal recorrido.

Estaria, pois, em causa a conformidade constitucional da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com a interpretação de que basta para preencher a hipótese de «contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego» a indicação no contrato de «que o trabalhador nunca fora contratado por tempo indeterminado» — sem se tornar necessário, desde logo, o preenchimento de outros requisitos formais (como os previstos nos Decretos-Leis n.ºs 89/95 e 34/96, respectivamente de 18 de Abril e 6 de Maio). Deve, porém, notar-se ainda que a questão de constitucionalidade, na medida em que se reporta ao requisito *formal* consistente na *indicação* efectuada no contrato de trabalho, deveria ser formulada com referência à norma do «regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo» que trata desses requisitos formais do contrato de trabalho — mais precisamente, com referência ao artigo 42.º, n.º 1, alínea *e*), desse diploma, nos termos do qual do contrato de trabalho deve constar o «prazo estipulado com indicação do motivo justificativo». Todavia, considera-se que a questão da suficiência da indicação, pelo trabalhador, no contrato de trabalho, de que ainda não fora contratado por tempo indeterminado pode também ser referida

à norma que define os pressupostos *substanciais* para a admissibilidade do contrato de trabalho a termo — o artigo 41.º, n.º 1, alínea *h*), impugnado no presente recurso —, para o efeito de se apreciar se é ou não conforme à Constituição aquela indicação para preencher este requisito substancial.

O que está em causa é, pois, saber se para se considerar que se está perante contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego basta a declaração pelo trabalhador, no contrato de trabalho — cuja veracidade não é posta em causa —, de que nunca fora contratado por tempo indeterminado. Ou, por outras palavras: a interpretação do referido artigo 41.º, n.º 1, alínea *h*), no sentido de que se verifica «contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego» se se declarar, no contrato de trabalho, que o recorrente não tinha sido anteriormente contratado por tempo indeterminado.

Toma-se, portanto, conhecimento do recurso com este objecto.

5 — Sobre o artigo 41.º, n.º 1, alínea *h*), do «regime jurídico» em causa já este Tribunal Constitucional se pronunciou, em sede de fiscalização abstracta, através do seu Acórdão n.º 581/95, (publicado no *Diário da República*, 1.ª série-A, n.º 18, de 22 de Janeiro de 1996), tendo concluído pela não inconstitucionalidade da referida norma. Pode ler-se neste acórdão, no que ora importa:

«1 — No pedido incidente sobre o Decreto-Lei n.º 64-A/89, estas normas são arguidas de inconstitucionais com fundamento em violação da garantia de segurança no emprego (CRP, artigo 53.º) e do princípio da igualdade (CRP, artigo 13.º). O argumento é o de que nas alíneas *e*) e *f*) são admitidos contratos a prazo 'sem que se verifique o carácter temporário da necessidade de mão-de-obra' e de que, na alínea *h*), não há qualquer justificação para a mesma modalidade de contrato [...]

2 — O Decreto-Lei n.º 64-A/89 revogou então o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, e instituiu o novo regime do contrato de trabalho a termo. O velho sistema — cuja matriz essencial consistia na admissibilidade em geral dos contratos a prazo, desde que esse prazo fosse superior a seis meses, e na admissibilidade da mesma modalidade de contratos, com duração inferior a seis meses, quando o trabalho em causa fosse de 'natureza transitória' — deu lugar ao sistema de normas do capítulo VII do Decreto-Lei n.º 64-A/89, que abre, justamente, com o artigo 41.º, aqui em análise.

Este preceito tipifica os casos em que é admitida a celebração do contrato de trabalho a termo [n.º 1, alíneas *a*), *b*), *c*), *d*), *e*), *f*), *g*) e *h*)]. Fora desses casos, a estipulação a termo é nula (n.º 2).

Este método de enumeração de casos havê-lo-á ligado o legislador à ideia de excepcionalidade da contratação a termo, ideia que, em boa verdade, constitui um desiderato da garantia constitucional da segurança no emprego. Se o contrato a termo fosse admitido como regra, então a entidade empregadora optaria sistematicamente por essa forma, contornando a estabilidade programada no artigo 53.º da Constituição. Como afirmam Gomes Canotilho e Vital Moreira, a garantia da segurança no emprego 'perderia qualquer significado prático se, por exemplo, a relação de trabalho estivesse sujeita a prazos mais ou menos curtos, pois nesta situação o empregador não precisaria de despedir, bastando-lhe não renovar a relação jurídica no termo do prazo. O trabalho a prazo é por natureza precário, o que é contrário à segurança' (*Constituição da República Portuguesa Anotada*, cit., p. 289).

A garantia constitucional da segurança no emprego significa, pois, que a relação de trabalho temporalmente indeterminada é a regra e o contrato a termo a excepção. Esta forma contratual há-de ter uma razão de ser objectiva. Também aqui a Constituição nos afasta dos paradigmas da liberdade contratual clássica.

3 — Mas a excepcionalidade do contrato a termo não se concretiza apenas numa técnica legislativa de enumeração de casos, de tipificação das situações que o admitem. Exige que essas situações tragam em si mesmas uma justificação e exige um sistema de normas teleologicamente orientado a limitar o recurso ao contrato a termo. Ali, o controlo de constitucionalidade leva à pergunta por um fundamento material dos casos enunciados no artigo 41.º, aqui, a uma análise do seu contexto significativo.

E no contexto significativo, que é dado pelos demais preceitos do capítulo VII, relevam os seguintes momentos essenciais: o contrato a termo é escrito [artigo 42.º, n.º 1] e deve indicar o seu 'motivo justificativo' ou, sendo celebrado a termo incerto, indicar 'a actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração [...]' [artigo 42.º, n.º 1, alínea *e*)]; se o contrato a termo certo é sujeito a renovação, 'então não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a sua duração terá por limite três anos consecutivos' (artigo 44.º, n.º 2); 'até ao termo do contrato [a termo certo como a termo incerto], o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado' (artigo 54.º, n.º 1).

E há ainda outros momentos normativos que concorrem para demover a entidade empregadora do recurso sistemático ao contrato a

termo. Funcionam como garantias *a posteriori* ou garantias ‘periféricas’ a favor da estabilidade do emprego. São elas: o direito do trabalhador a uma compensação por caducidade do contrato a termo certo (artigo 46.º, n.º 3) e a termo incerto (artigo 50.º, n.º 4) e a proibição de contratar a termo, para o mesmo posto de trabalho, um novo trabalhador, nos três meses que decorrem sobre a cessação do trabalho a termo com outro trabalhador, quando a cessação a este não é imputável (artigo 46.º, n.º 4). Finalmente, o Decreto-Lei n.º 64-A/89 existe em articulação com o Decreto-Lei n.º 64-C/89, também de 27 de Fevereiro. Aqui se determina a concessão à entidade empregadora de apoio financeiro e dispensa de contribuições para a segurança social (artigo 9.º), benefícios que se circunscrevem tão-só às situações de contrato sem termo e às situações em que o contrato a termo se transformou em contrato por tempo indeterminado (artigo 8.º). O legislador chamara à atenção para esta articulação dos dois diplomas, ao propor-se, justamente no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 64-A/89, ‘salvaguardar a simultaneidade das respectivas vigências’.

Este complexo de regulação limita assim as possibilidades de recurso ao contrato a termo. E limita-as em especial no momento em que exige que a forma escrita inclua a justificação dos motivos — assim criando o material necessário a um controlo jurisdicional efectivo dos pressupostos — e no momento em que determina a nulidade da estipulação a termo fora da verificação desses pressupostos — assim criando uma consequência jurídica que não é a nulidade do contrato, mas a conversão desse contrato em contrato por tempo indeterminado.

As normas do artigo 41.º não pode pois reconhecer-se um ‘défice de constitucionalidade’ que porventura lhe adviesse de uma falta de apoio no sistema. É agora necessário perguntar se os casos enunciados nas suas normas — aqui relevando tão-só as das alíneas e), f) e h) — trazem em si uma justificação para o contrato a termo.

[...]

O artigo 41.º, n.º 1, alínea h), determina a admissibilidade de celebração de contratos a termo com ‘trabalhadores desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego’. É assim que o Governo-legislador concretiza o programa anunciado no preâmbulo, de ‘absorção de maior volume de emprego, favorecendo os grupos socialmente mais vulneráveis’.

Quando no pedido se afirma que aquela norma contraria a Constituição porque ‘admite a contratação a termo mesmo que não haja outra justificação para tal [...] sem que se verifique o carácter temporário da mão-de-obra’ querer-se-á significar que, aqui, ao invés dos casos anteriores enunciados no artigo 41.º, não está em causa a natureza do trabalho a prestar, mas, na expressão de Bernardo Xavier, uma ‘causa subjectiva’ do contrato a termo.

É verdade que a norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea h), tem uma lógica própria, no sentido de que ela se radica numa *ratio* que tem em conta a qualidade dos trabalhadores destinatários. O que se pretende, está bem de ver, é estimular a celebração de contratos de trabalho pela convicção de inexistência de riscos para a entidade empregadora. Essa convicção de inexistência de riscos é induzida pela não adstrição a um vínculo de tempo indeterminado.

Dir-se-á, desde logo, que a emergência de um motivo constitucionalmente válido de justificação do contrato a termo não se faz sentir apenas a partir de um quadro em que releva a ‘natureza das coisas’. Também aqui é necessário um apelo à ordem de valores da Constituição, sem perder de vista, é claro, a irredutibilidade dos direitos fundamentais.

Em momento anterior rejeitou-se uma argumentação capaz de funcionalizar os direitos fundamentais — e, neste caso, a garantia constitucional da segurança no emprego — às políticas globais do Estado. Com efeito, não é possível, sem mais, legitimar a conformação restritiva das posições jurídicas fundamentais em nome de uma concepção ‘utilitarista’ de ‘prevalência’ do ‘bem-estar geral’. Daí que se haja afastado — no capítulo VI sobre a norma do artigo 5.º [trabalhadores reformados] — um fundamento que pretensamente justificasse o termo do contrato para os mais velhos em nome de um contrato para os mais novos. Não valiam, pois, nesse plano, decisivamente, as razões de política de emprego.

Já não é assim no caso em apreço da norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea h). Aqui, não é possível afirmar, sem mais, que as posições subjectivas fundamentais dos trabalhadores destinatários da norma estão a ser ‘funcionalizadas’, porque aqui não nos confrontamos com os limites da inviolabilidade. Ou seja, os direitos de uns não estão a dar lugar aos direitos de outros em nome de uma política geral. O que se passa antes é que o legislador modela o contrato de trabalho sobre uma ponderação que sopesa a alternativa de limitá-lo no tempo [criando na entidade empregadora a convicção de inexistência de riscos] ou de o não proporcionar aos próprios interessados [mantendo aquela convicção do risco e as consequências da liberdade de não contratar].

Mas se a garantia de segurança no emprego está em relação com a efectividade do direito ao trabalho (CRP, artigo 58.º) e se a Constituição comete ao Estado a incumbência de realização de políticas de pleno emprego, em nome também da efectividade desse direito

[CRP, artigo 58.º, n.º 3, alínea a)], então não se pode dizer que é ilegítima aquela ponderação nem que são ultrapassados os limites de conformação que aí são postos ao legislador. Conformação que é restritiva, sem dúvida, se atendermos aos mandados de optimização das normas sobre direitos fundamentais. Mas que empreende uma ponderação justificada. Na verdade, o que está em análise é a justificação de uma norma que, assentando numa pressuposta ‘menos-valia’ da experiência profissional daqueles candidatos ao emprego, consagra uma opção de alargamento dos casos de contratação a termo. E não cabe ao Tribunal Constitucional sindicá-lo no âmbito mais vasto das prognoses legislativas que com esta política porventura se entrecruzem. Por isso que não são violados nem a garantia constitucional da segurança no emprego (CRP, artigo 53.º) nem o princípio da igualdade (CRP, artigo 13.º).»

Mais recentemente, este Tribunal pronunciou-se também pela não inconstitucionalidade da interpretação da alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do «regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo» «no sentido de que se consideram trabalhadores à procura do primeiro emprego os que não tenham sido anteriormente contratados por tempo indeterminado». Fê-lo nos Acórdãos n.ºs 207/2004, 210/2004 e 267/2004 (todos disponíveis em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt)), e disse no primeiro destes acórdãos:

«5 — Antes de mais, cumpre observar que o julgamento feito neste Acórdão n.º 581/95 não considerou a específica interpretação que a sentença agora recorrida ‘aceitou’ para a alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do regime jurídico, por ser a prevalecente na jurisprudência, como ali se afirma.

Há, pois, que determinar se a garantia constitucional da segurança no emprego, que o Tribunal considerou, em sede de fiscalização abstracta, não ofendida pela norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea h), do mesmo regime jurídico, é ou não contrariada por esta concreta interpretação.

Ora a verdade é que, do ponto de vista desta garantia, podem considerar-se equivalentes as situações de quem nunca conseguiu emprego e de quem nunca celebrou um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Neste sentido, não se afigura como contrária à Constituição a norma desaplicada, interpretada no sentido de abranger no conceito de trabalhadores à procura do primeiro emprego aqueles que nunca trabalharam ao abrigo de um contrato por tempo indeterminado, permitindo dessa forma a celebração de contrato a termo com aqueles que antes já antes prestaram trabalho por tempo determinado.

6 — Não procedem, assim, os argumentos utilizados pela sentença recorrida para fundamentar o juízo de inconstitucionalidade da interpretação que conduziu à desaplicação da norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea h), do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, no segmento indicado e com a interpretação agora relevante.

Desde logo, não colhe a afirmação de que ‘tal interpretação permitiria que todos os trabalhadores de uma empresa o sejam a prazo, que um trabalhador labore durante toda a sua vida com vínculo precário, ao abrigo desta alínea, de mão em mão (para diversos empregadores ao longo da sua vida activa)’. Independentemente de outras considerações, a verdade é que se a interpretação posta em crise permite que ‘um trabalhador labore durante toda a sua vida com um vínculo precário’, a interpretação oposta poderá permitir que uma pessoa se mantenha no desemprego durante toda a sua vida, sem qualquer vínculo, mesmo precário.

Note-se, a este propósito, que a Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, aditou ao regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, a norma do artigo 41.º-A, que impede ‘a celebração sucessiva ou intervalada de contratos a termo entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador’, determinando que, em tal hipótese, ocorre a ‘conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo’.

Uma segunda linha de argumentação constante da sentença recorrida consiste em afirmar que não há razão, no caso dos autos, ‘para chamar à colação os conceitos consagrados nos diplomas relativos às políticas de emprego’. E, na verdade, em tais diplomas os trabalhadores à procura do primeiro emprego surgem persistentemente definidos como aqueles que nunca prestaram a sua actividade mediante a celebração de contratos de trabalho sem termo (cf., por exemplo, os diplomas referidos nas alegações apresentadas pelo Ministério Público: o artigo 3.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 257/86, de 27 de Agosto, entretanto revogado; o artigo 3.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 89/95, de 6 de Maio; ou artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 34/96, de 18 de Abril, que o n.º 1 do artigo 33.º da Portaria n.º 196-A/2001, de 10 de Março, afirma revogar). De resto, o próprio artigo 41.º, n.º 1, alínea h), efectua uma remissão para ‘legislação especial de

política de emprego'. Ora, se esta norma consubstancia uma medida de emprego, e se o Tribunal Constitucional a considerou legítima, não se vê por que razão não há-de o conceito de trabalhadores à procura do primeiro emprego ser interpretado uniformemente, no segmento desaplicado da norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea h), e nos diplomas relativos à política de emprego.»

A fundamentação dos dois acórdãos transcritos — do Acórdão n.º 581/95 e do Acórdão n.º 207/2004 — é transponível para o presente caso, no qual está igualmente em causa, para o efeito do preenchimento do requisito do artigo 41.º, n.º 1, alínea h), do «regime jurídico» citado, a indicação, no contrato de trabalho — indicação cuja veracidade não é posta em causa, recorde-se — de que o trabalhador não havia sido contratado anteriormente por tempo indeterminado. E conclui-se, assim, pela não inconstitucionalidade da norma em exame.

III — **Decisão.** — Pelos fundamentos expostos, o Tribunal Constitucional decide:

- a) Não julgar inconstitucional o artigo 41.º, n.º 1, alínea h), do «regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo», aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, interpretado no sentido de se considerar «trabalhadores à procura de primeiro emprego» aqueles que declararam, no contrato de trabalho, não terem sido anteriormente contratados por tempo indeterminado;
- b) Consequentemente, negar provimento ao recurso e condenar o recorrente em custas, fixando a taxa de justiça em 20 unidades de conta.

Lisboa, 29 de Março de 2005. — *Paulo Mota Pinto* (relator) — Benjamin Rodrigues — *Maria Fernanda Palma* (vencida, nos termos da declaração de voto junta) — *Mário José de Araújo Torres* (vencido, nos termos da declaração de voto junta) — *Rui Manuel Moura Ramos*.

#### Declaração de voto

Votei vencida o presente acórdão por entender que a norma constante do artigo 41.º, n.º 1, alínea h), do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, viola o princípio da segurança do emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição. Adiro, no essencial, às razões invocadas pelo Sr. Conselheiro Mário Torres na sua declaração de voto. — *Maria Fernanda Palma*.

#### Declaração de voto

Votei vencido por entender que é inconstitucional, por violação do princípio da segurança do emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), a norma constante do artigo 41.º, n.º 1, alínea h), do regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo (LCCT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, quer na sua directa estatuição de permitir a celebração de contratos de trabalho a termo no caso de contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, quer, agravadamente, na interpretação, acolhida no acórdão recorrido, que considera trabalhador à procura de primeiro emprego o que não tenha sido anteriormente contratado por tempo indeterminado.

1 — Como a generalidade da doutrina e a jurisprudência do Tribunal Constitucional têm repetidamente afirmado, o princípio da segurança do emprego não se esgota na proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Dele deriva, além do mais, o carácter excepcional do estabelecimento de relações de trabalho precárias, designadamente pela aposição de termo aos contratos de trabalho; precariedade é o oposto de segurança.

Como referem J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira (*Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª ed., Coimbra, Coimbra Editora, 1993, p. 289):

«[O direito à segurança no emprego] perderia qualquer significado prático se, por exemplo, a relação de trabalho estivesse sujeita a prazos mais ou menos curtos, pois 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. 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 de trabalho ou a aumentos anormais e conjuntamente determinados das necessidades das empresas.»

No Acórdão n.º 581/95, o Tribunal Constitucional claramente afirmou que o direito à segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º

da CRP, «constitui uma manifestação essencial da fundamentalidade do direito ao trabalho e da ideia conformadora de dignidade que lhe vai ligada», implicando «a construção legislativa de um conjunto de meios orientados à sua realização», sendo, «desde logo», um desses meios «a excepcionalidade dos regimes da suspensão e da caducidade do contrato de trabalho e da sua celebração a termo» (ponto III-1). E, mais adiante (ponto VIII-2): «A garantia constitucional da segurança no emprego significa, pois, que a relação de trabalho temporalmente indeterminada é a regra e o contrato a termo a excepção. Esta forma contratual há-de ter uma razão de ser objectiva. Também aqui a Constituição nos afasta dos parâmetros da liberdade contratual clássica.»

É certo que nesse acórdão não se concluiu pela inconstitucionalidade da norma da alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º da LCCT, com base na seguinte argumentação:

«VIII — [...]»

4 — [...]»

O artigo 41.º, n.º 1, alínea h), determina a admissibilidade de celebração de contratos a termo com ‘trabalhadores {à procura de primeiro emprego ou [...] } desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego’. É assim que o Governo-legislador concretiza o programa, anunciado aqui a preâmbulo, de ‘absorção de maior volume de emprego, favorecendo os grupos socialmente mais vulneráveis’.

Quando no pedido se afirma que aquela norma contraria a Constituição porque ‘admite a contratação a termo mesmo que não haja outra justificação para tal [...] sem que se verifique o carácter temporário da mão-de-obra’ querer-se-á significar que, aqui, ao invés dos casos anteriores enunciados no artigo 41.º, não está em causa a natureza do trabalho a prestar, mas, na expressão de Bernardo Xaviera, uma ‘causa subjectiva’ do contrato a termo.

É verdade que a norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea h), tem uma lógica própria, no sentido de que ela se radica numa *ratio* que tem em conta a qualidade dos trabalhadores-destinatários. O que se pretende, está bem de ver, é estimular a celebração de contratos de trabalho pela convicção de inexistência de riscos para a entidade empregadora. Essa convicção de inexistência de riscos é induzida pela não adstricção a um vínculo de tempo indeterminado.

Dir-se-á, desde logo, que a emergência de um motivo constitucionalmente válido de justificação do contrato a termo não se faz sentir apenas a partir de um quadro em que releva a ‘natureza das coisas’. Também aqui é necessário um apelo à ordem de valores da Constituição, sem perder de vista, é claro, a irredutibilidade dos direitos fundamentais.

Em momento anterior rejeitou-se uma argumentação capaz de funcionalizar os direitos fundamentais — e, neste caso, a garantia constitucional da segurança no emprego — às políticas globais do Estado. Com efeito, não é possível, sem mais, legitimar a conformação restritiva das posições jurídicas fundamentais em nome de uma concepção ‘utilitarista’ de ‘prevalência’ do ‘bem-estar geral’. Daí que se haja afastado — no capítulo VI, sobre a norma do artigo 5.º (trabalhadores reformados) — um fundamento que pretensamente justificasse o termo do contrato para os mais velhos em nome de um contrato para os mais novos. Não valiam, pois, nesse plano, decisivamente, as razões de política de emprego.

Já não é assim no caso em apreço da norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea h). Aqui, não é possível afirmar, sem mais, que as posições subjectivas fundamentais dos trabalhadores destinatários da norma estão a ser ‘funcionalizadas’, porque aqui não nos confrontamos com os limites da inviolabilidade. Ou seja, os direitos de uns não estão a dar lugar aos direitos de outros em nome de uma política geral. O que se passa antes é que o legislador modela o contrato de trabalho sobre uma ponderação que sopesa a alternativa de limitá-lo no tempo (criando na entidade empregadora a convicção de inexistência de riscos) ou de o não proporcionar aos próprios interessados (mantendo aquela convicção do risco e as consequências da liberdade de não contratar).

Mas se a garantia de segurança no emprego está em relação com a efectividade do direito ao trabalho (CRP, artigo 58.º) e se a Constituição comete ao Estado a incumbência de realização de políticas de pleno emprego, em nome também da efectividade desse direito [CRP, artigo 58.º, n.º 3, alínea a)], então não se pode dizer que é ilegítima aquela ponderação nem que são ultrapassados os limites de conformação que aí são postos ao legislador. Conformação que é restritiva, sem dúvida, se atendermos aos mandados de optimização das normas sobre direitos fundamentais. Mas que empreende uma ponderação justificada. Na verdade, o que está em análise é a justificação de uma norma que, assentando numa pressuposta ‘menos-valia’ da experiência profissional daqueles candidatos ao emprego, consagra uma opção de alargamento dos casos de contratação a termo. E não cabe ao Tribunal Constitucional sindicá-lo ao âmbito mais vasto das prognoses legislativas que com esta política porventura se entre cruzem. Por isso que não são violados nem a garantia constitucional da segurança no emprego (CRP, artigo 53.º) nem o princípio da igualdade (CRP, artigo 13.º).»

Embora não acompanhe este juízo de não inconstitucionalidade — como de seguida se exporá —, importa desde já salientar que o Tribunal Constitucional, por maioria, fundou esse juízo na relevância dada ao propósito de criar na entidade empregadora a «convicção de inexistência de riscos», convicção que seria propiciadora da criação de mais emprego, e riscos esses que expressamente se associaram a uma «pressuposta ‘menos-valia’ da experiência profissional daqueles candidatos ao emprego».

As razões da minha discordância quanto a esse juízo de inconstitucionalidade coincidem com os motivos explicitados no voto de vencido do conselheiro Armindo Ribeiro Mendes (a que se associaram os conselheiros Guilherme da Fonseca e Maria Fernanda Palma), que se transcrevem:

«2 — A) Norma da alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do ‘regime jurídico’ anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89:

O artigo 41.º deste ‘regime jurídico’ enuncia taxativamente os casos em que é legalmente admissível a celebração de contratos a termo (para além do disposto no artigo 5.º do mesmo ‘regime jurídico’, norma aqui ressalvada).

Os requerentes impugnaram a constitucionalidade das alíneas e), f) e h) desse n.º 1 do artigo 41.º, considerando violado o artigo 53.º da Constituição e o artigo 13.º do mesmo diploma constitucional.

Sem deixar de reconhecer que as alíneas e) e f) do n.º 1 abrangem situações relativamente diversificadas, sendo constitucionalmente duvidosa a equiparação feita entre todas elas, não me pareceu, em todo o caso, que as mesmas violassem a lei fundamental.

Já quanto à alínea h) do n.º 1 do citado artigo 41.º, adoptei entendimento diverso do perfilhado no acórdão, considerando que a norma era materialmente inconstitucional.

De facto, admite-se agora a celebração de contratos a prazo relativamente a ‘trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego’.

Deixando de lado a parte final da alínea, que é puramente remissiva para outra legislação laboral que se não indica, afigura-se-me que não há razões materiais que justifiquem a solução legal de *precarização do vínculo laboral relativamente a duas categorias de trabalhadores que não têm qualquer especificidade intrínseca*: os trabalhadores que entram no mercado de trabalho pela primeira vez (‘à procura do primeiro emprego’) e os desempregados de longa duração.

O direito constitucional à segurança de emprego previsto no artigo 53.º da Constituição abrange, no seu âmbito de protecção, ‘todas as situações que se traduzam em precariedade da relação de trabalho’ (Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª ed., Coimbra, 1993, p. 289).

Ora, para ser constitucionalmente lícita a norma que prevê uma situação em que é possível a contratação a termo, há-de tal situação corresponder a um *motivo justificado*, ‘nomeadamente quando houver razões que o exijam, designadamente para ocorrer a necessidades de trabalho ou a aumentos anormais e conjuntamente determinados das necessidades da empresa’ (mesmos comentadores, *ob. cit.*, p. 289).

No caso dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, a existência de um período experimental, na lei, tutela suficientemente os interesses da entidade patronal, para o caso de se verificar desinteresse, inadaptação ou falta de qualidade profissional desses trabalhadores. O mesmo se diga, de resto, quanto à contratação de desempregados de longa duração.

A solução legal carece de motivo constitucionalmente justificado, nestes dois casos, não se vislumbrando qual a razão por que há-de ter carácter temporário a prestação de trabalho por quem procura o seu primeiro emprego ou esteve longo tempo desempregado. Cria-se uma *capitis deminutio* sobre estes trabalhadores, face ao conjunto dos trabalhadores que já estão no mercado de emprego e nunca estiveram em situação de desemprego de longa duração. Não se vê como pode ter razão a tese maioritária que fala, numa postura nominalista inaceitável, de uma *ratio* que tem ‘em conta a qualidade dos trabalhadores-destinatários’! Só se for uma ‘razão de Estado’ . . . de política económica, contrária às opções constitucionais em matéria de segurança de emprego.»

Resulta, quer da fundamentação do Acórdão n.º 581/95, na parte ora em causa, quer da declaração de voto de vencido, na passagem que se transcreveu, que foi então pacificamente entendido pelo Tribunal Constitucional que «trabalhadores à procura de primeiro emprego» eram, como a formulação literal do preceito naturalmente indicava, os trabalhadores que anteriormente não haviam estado empregados, quer através de contratos sem prazo quer de contratos com prazo, isto é, trabalhadores que, com a celebração do contrato em causa, ingressavam, pela primeira vez, no mercado do trabalho. Na verdade, só relativamente a estes (e não também aos que já haviam estado empregados, embora através da celebração de contratos com termo) se podia afirmar a existência de uma «pressuposta ‘menos-valia’ da experiência profissional daqueles candidatos ao emprego», que,

pelos riscos a que sujeitaria a entidade empregadora, seria dissuasora da oferta de emprego, tendência que a admissibilidade da contratação a termo, criando na entidade empregadora a «convicção de inexistência de riscos», visaria combater, e que, no entendimento maioritário do Tribunal, tornaria constitucionalmente tolerável a solução legal em causa.

Era esse, também, o entendimento da doutrina. Como refere António Menezes Cordeiro, *Manual de Direito do Trabalho*, Lisboa, 1999, p. 630: «o trabalhador à procura do primeiro emprego é aquele que nunca tenha celebrado um contrato de trabalho, com ou sem termo».

2 — Não se ignora que uma significativa corrente da jurisdição laboral — transpondo, a meu ver injustificadamente, para o campo da admissibilidade da contratação a termo conceitos específicos de diplomas relativos à política de emprego — passou a entender que, para aquele efeito, trabalhador à procura de primeiro emprego era o trabalhador que nunca havia anteriormente estado contratado sem termo.

Para quem entenda, como é a minha posição (em consonância com os aludidos votos de vencido apostos ao Acórdão n.º 581/95), que a norma em causa, mesmo considerando trabalhador à procura do primeiro emprego o que nunca tenha celebrado um contrato de trabalho, com ou sem termo, é inconstitucional, por maioria de razão será inconstitucional a interpretação ora questionada. Mas mesmo quem se reveja na posição maioritariamente acolhida naquele acórdão não pode ignorar que o que justificou o juízo de não inconstitucionalidade então emitido foram considerações incompatíveis com essa interpretação ora questionada.

O juízo de não inconstitucionalidade desta interpretação assenta — nos termos do Acórdão n.º 207/2004 (cuja fundamentação os Acórdãos n.ºs 210/2004 e 267/2004 e o precedente acórdão se limitaram a reproduzir) — nas seguintes considerações: i) do ponto de vista da garantia da segurança no emprego «podem considerar-se equivalentes as situações de quem nunca conseguiu emprego e de quem nunca celebrou um contrato de trabalho por tempo indeterminado»; ii) «se a interpretação posta em crise permite que ‘um trabalhador labore durante toda a sua vida com um vínculo precário’, a interpretação oposta poderá permitir que uma pessoa se mantenha no desemprego durante toda a sua vida sem qualquer vínculo, mesmo precário»; iii) o n.º 1 do artigo 41.º-A da LCCT, aditado pela Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, «impede ‘a celebração sucessiva ou intervalada de contratos a termo entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador’, determinando que, em tal hipótese, ocorre a ‘conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo’»; e iv) «não se vê por que razão não há-de o conceito de trabalhadores à procura do primeiro emprego ser interpretado uniformemente, no segmento desaplicado da norma do artigo 41.º, n.º 1, alínea h), e nos diplomas relativos à política de emprego».

Contra este juízo de não inconstitucionalidade da questionada interpretação normativa já se manifestou a conselheira Maria Helena Brito, em declaração de voto de vencida aposta ao citado Acórdão n.º 267/2004, com a qual inteiramente concordo e que concluiu do seguinte jeito:

«Na verdade, se a não inconstitucionalidade da norma que admite a celebração de contrato de trabalho a termo no caso de ‘contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego’ encontra a sua justificação constitucional na eliminação do risco decorrente da ‘menos-valia’ da experiência profissional do trabalhador que se encontra em tal situação, essa razão não existe se o trabalhador já prestou a sua actividade a outrem, através de um contrato de trabalho, independentemente de se tratar de contrato com ou sem termo.

O acórdão a que esta declaração se encontra anexa não invoca qualquer outra razão que possa justificar, do ponto de vista da sua conformidade constitucional, a interpretação normativa em análise.

O direito à segurança no emprego ‘não consiste apenas no direito a não ser despedido sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos’; o seu âmbito de protecção ‘abrange todas as situações que se traduzam em precariedade da relação de trabalho’ (Gomes Canotilho e Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª ed., Coimbra, 1993, anotação ao artigo 53.º, p. 289).

O trabalho a termo é, por natureza, precário, contrário à ideia de segurança. Por isso a Constituição exige — e a jurisprudência deste Tribunal tem exigido — um *motivo justificado* para a contratação a termo: a relação de trabalho só pode ficar sujeita a prazo quando houver razões que o justifiquem.

Ora, a norma contida na alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, interpretada no sentido de que ‘se consideram trabalhadores à procura de primeiro emprego os que não tenham sido anteriormente contratados por tempo indeterminado’, ao consentir a contratação a termo de trabalhadores que já antes prestaram trabalho por tempo determinado, permite que um trabalhador seja durante toda a sua vida contratado com vínculo precário, num encadeamento de sucessivos contratos de trabalho a termo, por entidades patronais diferentes. Em suma, tal interpretação é sus-

ceptível de conduzir, na prática, a uma admissibilidade da contratação a termo *indefinidamente e sem motivo justificado*.

Concluo assim que a interpretação normativa em análise contraria o princípio da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.»

Atentando agora nos quatro argumentos expostos no Acórdão n.º 207/2004, e reproduzidos no precedente acórdão, cumpre acrescentar o seguinte:

Quanto ao primeiro argumento, afigura-se-me manifesto que, do ponto de vista constitucional, não se podem considerar «equivalentes as situações de quem nunca conseguiu emprego e de quem nunca celebrou um contrato de trabalho por tempo indeterminado». O trabalhador que tenha sido sujeito à celebração de sucessivos contratos com termo, podendo encontrar-se nessa situação durante vários anos, não apresenta, obviamente, a tal «menos-valia», da experiência profissional daqueles candidatos ao emprego» que é própria de quem entra, pela primeira vez, no desempenho de uma actividade laboral, pelo que, quanto àqueles, não se verifica a possibilidade de a entidade empregadora criar uma convicção de riscos, cuja dissuasão através da admissibilidade da contratação a termo se entendeu maioritariamente, no Acórdão n.º 581/95, ser constitucionalmente justificada.

Depois, não considero atendível, do ponto de vista da conformidade constitucional, o argumento *ad terrorem* de que a alternativa para a tolerância da precarização da situação laboral em casos em que nenhuma causa objectiva a justifica será o desemprego. As políticas de emprego que ao Estado incumbe promover [artigo 58.º, n.º 2, alínea a), da CRP] podem utilizar diversos meios, designadamente de ordem financeira. O que não é constitucionalmente admissível é que o meio de promover o emprego de pessoas com maiores dificuldades no respectivo acesso seja exasperar a sua fragilização, consentindo a contratação a termo sem que ocorram causas objectivas do recurso ao trabalho precário, ligadas à transitoriedade do trabalho a prestar, assim consentindo um tratamento discriminatório face aos restantes trabalhadores. Na verdade, nos casos em que se aplica a contratação a termo ao abrigo da alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º, não se verifica nenhuma das situações previstas nas alíneas anteriores, em que estão em casa situações objectivamente transitórias de necessidade de contratação (substituição temporária de trabalhadores, acréscimo temporário da actividade da empresa, actividades sazonais, tarefas ocasionais, serviços não duradouros, trabalhos temporários, actividade anómala) ou de incerteza da sua manutenção (lançamento de nova actividade de duração incerta ou início de laboração). No caso da alínea h), tratam-se de actividades correspondentes a necessidades permanentes e regulares da empresa, relativamente às quais a contratação de trabalhadores está sujeita à regra de indeterminação da duração do contrato de trabalho. Qualquer trabalhador que fosse contratado para executar essas actividades não podia deixar de ser contratado sem termo. Apenas a condição subjectiva de se tratar de trabalhador à procura de primeiro emprego ou de desempregado de longa duração é que permite, ao abrigo da norma impugnada, a contratação precária para a satisfação de necessidades permanentes da empresa. A alternativa à contratação com termo não é o desemprego, mas sim a contratação sem termo, em obediência às opções constitucionais.

Em seguida, quando ao aditado artigo 41.º-A da LCCT, importa desde logo salientar que se trata de norma que não foi reproduzida no Código do Trabalho actualmente vigente. E se ela impedia a contratação com termo indefinido, tal proibição valia apenas quanto à mesma entidade patronal, não obstante que um trabalhador pudesse estar, durante toda a sua vida activa, sempre contratado a termo, desde que o fosse para diversas entidades empregadoras. E não se pode esquecer que, com frequência, a mesma empresa em termos económicos recorre ao expediente de criação de novas empresas, dela inteiramente dependentes mas juridicamente vistas como sendo pessoa jurídica formalmente distinta, fazendo circular os trabalhadores, numa série interminável de contratações precárias, pelas suas diversas «empresas-filhas» (cf. o caso tratado no Acórdão n.º 658/2004, em que também estavam em causa os CTT, e a declaração de voto de vencido que nele apus).

Por último, o que está em causa não é a correcção, face ao direito ordinário, do recurso aos diplomas sobre política de emprego, para densificar o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego para efeitos de admissibilidade de contratação a termo, mas antes apurar da conformidade constitucional da interpretação normativa questionada.

A inadmissibilidade constitucional da interpretação normativa questionada é bem patente no caso concreto *sub judicio*. O recorrente é um trabalhador que já prestara serviço aos CTT, desde Novembro de 1998, através de uma empresa de trabalho temporário, e que celebrou contratos de trabalho a termo com os CTT, para o exercício das funções de carteiro, por prazos de seis meses, primeiro em 26 de Abril de 1999 (que cessou por sua iniciativa em Outubro desse ano) e depois em 2 de Fevereiro de 2000, renovado em 10 de Julho

de 2000, 10 de Janeiro de 2001 e 10 de Julho de 2001, tendo cessado, por iniciativa da entidade patronal, em 9 de Janeiro de 2002. Um trabalhador que durante dois anos e oito meses prestou serviço para a mesma entidade patronal, desempenhando funções típicas da mesma categoria profissional, não é, manifestamente, um trabalhador à procura de primeiro emprego, profissionalmente inexperiente, cuja contratação se revista de especiais riscos para a entidade patronal. Ele é um trabalhador que satisfaz necessidades permanentes da entidade patronal, pelo que a única vinculação laboral constitucionalmente admissível é a contratação sem termo, imposta pelo princípio da segurança no emprego, que postula a excepcionalidade da contratação precária.

Votei, assim, no sentido de se julgar inconstitucional a interpretação normativa questionada, por violadora do artigo 53.º da CRP. — *Mário José de Araújo Torres*.

## TRIBUNAL DE CONTAS

### Direcção-Geral

**Rectificação n.º 1092/2005.** — Por ter sido publicado com inexactidão no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 108, de 6 de Junho de 2005, o aviso n.º 5646/2005 (2.ª série), a p. 8495, rectifica-se que onde se lê «Paula Alexandra Oliveira Fonseca» deve ler-se «Paula Alexandra Oliveira Fonseca».

8 de Junho de 2005. — A Subdirectora-Geral, *Helena Abreu Lopes*.

## ALTA AUTORIDADE PARA A COMUNICAÇÃO SOCIAL

**Deliberação n.º 875/2005.** — *Deliberação sobre pedido de autorização para o exercício de actividade de televisão por cabo e satélite para um canal temático de cobertura nacional denominado Sport TV 2.* — 1 — A Sport — TV Portugal, S. A., fez entrega, em 22 de Março de 2005, no Instituto da Comunicação Social (ICS), de um pedido de autorização para o exercício da actividade televisiva por cabo e satélite, através de um canal temático de cobertura nacional denominado Sport TV 2.

2 — Realizada pelo ICS a fase inicial de instrução do correspondente processo, em 18 de Maio de 2005 foi o mesmo recebido na Alta Autoridade para a Comunicação Social, órgão competente para decisão sobre o requerido, por força dos artigos 16.º e 89.º da Lei n.º 32/2003, de 22 de Agosto.

3 — A presente solicitação decorreu do facto de ter sido considerada caducada a autorização, concedida à Sport — TV Portugal, S. A., em 14 de Maio de 2003, para emitir o canal temático, de cobertura nacional e acesso não condicionado, Sport TV 2, conforme deliberação de 11 de Fevereiro de 2004.

4 — Considerando os elementos remetidos e tendo presente que, nos termos da lei já referida, a atribuição de licenças ou autorizações apenas está dependente da verificação da qualidade técnica e da viabilidade económica do projecto (artigo 18.º), a Alta Autoridade está em condições de deliberar sobre o pedido em causa.

5 — Encontram-se, com efeito, reunidos todos os elementos de que o normativo aplicável, ou seja, o Decreto-Lei n.º 237/98, de 5 de Agosto, faz depender a concessão da solicitada autorização.

6 — Assim, e designadamente:

- a) A qualidade técnica acha-se atestada por ofício que a ANA-COM — Autoridade Nacional de Comunicações remeteu, em 4 de Maio de 2005, ao ICS, ao abrigo da competência que lhe é atribuída pelo artigo 17.º da Lei de Televisão; aí se emite expresso «parecer favorável no que respeita às condições técnicas da candidatura apresentada»;
- b) A viabilidade económica encontra-se assegurada, muito para além dos limites mínimos impostos pelo n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 237/98, uma vez que, de acordo com o plano de financiamento previsto, a totalidade do investimento referente à actividade a desenvolver será financiada por capitais próprios e autofinanciamento.

7 — Mostram-se igualmente juntos ao processo os elementos necessários à sua instrução, de que se destacam:

- a) A memória descritiva do projecto, que consubstancia um canal temático de cobertura nacional e acesso não condicionado, denominado Sport TV 2, distribuído por cabo e satélite, cujo objectivo é «um novo serviço de programas televisivos temático de desporto [...] tendo em vista complementar a oferta comercial da TV Cabo» no qual «será dada uma atenção especial a novos destinatários apreciadores de outro tipo de desportos para além do futebol. Conseguir-se-á, assim, dar expressão a modalidades normalmente menos promovidas e difundidas entre nós»;