

Mudanças na lei laboral

Quem só teve contratos a termo ainda procura primeiro emprego. E pode ser abrangido pelo período experimental de 180 dias

Cristina Oliveira da Silva
13:45

17



Se nada mudar, trabalhador à procura de primeiro emprego é o que não teve contrato sem termo, dizem especialistas. E que características permitem a contratação a prazo para postos permanentes?

Trabalhador à procura de primeiro emprego é aquele que nunca trabalhou? Não necessariamente. Quem faz então parte deste grupo que a, par de desempregados de longa duração — e de acordo com a proposta do Governo –, poderá vir a ser abrangido por um período experimental de 180 dias no caso de contrato por tempo indeterminado?

Período experimental:
proposta corre novo risco
de chumbo?

 [Ler Mais](#)

“Uma pessoa pode ter 100 empregos a termo e continua a ser considerado trabalhador à procura do primeiro emprego”, afirma ao ECO José João Abrantes, pró-reitor da Universidade Nova de Lisboa. Se não houver alterações entretanto, trabalhador à procura do primeiro emprego “é aquele que nunca foi

contratado sem termo e, portanto, ou nunca teve emprego ou, quando teve um contrato, foi sempre a termo”, acrescenta Paula Ponces Camanho, professora na Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto. “Já há muitos anos que é esse o conceito”, acrescenta a advogada da MLGTS.

Os conceitos em causa não estão definidos no Código do Trabalho e a proposta de lei que o Governo apresentou ao Parlamento também não faz essa concretização. De acordo com Guilherme Dray, coordenador do Livro Verde sobre as Relações Laborais, o conceito de trabalhador à procura do primeiro emprego **“tem sido ao longo do tempo objeto de discussão doutrinária e de aplicação jurisprudencial”**. **“No essencial, tendo por base as regras que definem o universo destes trabalhadores no âmbito da segurança social e dos incentivos ao emprego, os tribunais têm entendido que o conceito abrange trabalhadores que nunca celebraram qualquer contrato de trabalho por tempo indeterminado”**, adianta o professor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Período experimental:
medida não é “excessiva”,
diz Governo

[→ Ler Mais](#)

Portanto, se a proposta do Governo avançar tal como está, continua a aplicar-se a definição prevista no decreto-lei de 2017 que estabelece incentivos à contratação destes grupos. Este diploma aponta, porém, para “jovem” à procura do primeiro emprego, considerando as pessoas até 30 anos que nunca

tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo. **“Tal significa, pois, que trabalhador (e não jovem) à procura do primeiro emprego, para efeitos de aplicação do novo regime do período experimental, deve ser considerado aquele que não celebrou, em momento anterior, qualquer contrato de trabalho por tempo indeterminado”**, explica ainda o advogado da Macedo Vitorino & Associados. **“Esta definição será naturalmente distinta se a lei que vier a ser aprovada contiver um novo conceito normativo”**, sublinha o especialista.

Aquele decreto-lei indica ainda que **desempregados de longa duração** são os que estão inscritos no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) **há 12 ou mais meses**. E também refere que esta qualificação não é prejudicada pela celebração de contratos de trabalho a termo ou exercício de trabalho independente por período inferior a seis meses, cuja duração conjunta não ultrapasse os 12 meses. Para Paula Ponces Camanho, esta ideia também tem de ser tida em conta neste caso. O decreto faz ainda outras referências.

O ECO questionou o Ministério do Trabalho quanto à definição concreta destes conceitos e, em resposta, fonte oficial indicou que, “no caso das políticas ativas de emprego, pela natureza específica das políticas em causa, há muitos anos que existem na regulamentação destas medidas em diferentes sedes, definições relativamente consolidadas deste conceito”. **“No caso do Código do Trabalho, o legislador não terá entendido como necessária essa explicitação ao longo do tempo, existindo esta norma de modo já consolidado há várias décadas”**, acrescentou. Mas noutra resposta relativa ao período experimental chega a apontar para “total ausência de experiência”.

"No caso do Código do Trabalho, o legislador não terá entendido como necessária essa explicitação ao longo do tempo, existindo esta norma de modo já consolidado há várias décadas."

Fonte oficial do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

A proposta do Governo, **que ainda está sujeita a alterações no Parlamento**, prevê incluir no período experimental de 180 dias, quando estão em causa contratos sem termo, **trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração**. Atualmente, esta duração de período experimental aplica-se a pessoas que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham especial qualificação, bem como funções de confiança.

Porém, note-se que o **período experimental já hoje é reduzido ou até excluído consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, com o mesmo empregador**, bem como de trabalho temporário no mesmo posto ou de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto — e com as novas regras, também o contrato de **estágio profissional** passa a contar.

Ao mesmo tempo, o Governo retira aqueles dois grupos — trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração — da possibilidade de contratação a termo para postos permanentes, admitindo a aplicação desta norma **apenas no caso de desempregados de muito longa duração**. Para José João Abrantes, estava em causa uma “pescadinha de rabo na boca: porque são trabalhadores à procura de primeiro emprego, são contratados a termo, e porque são contratados a termo continuam a ser trabalhadores à procura de primeiro emprego”, algo “claramente contraproducente”.

Contratos a prazo para postos permanentes exigem 45 anos de idade?

Contratos a prazo ao período experimental. Tudo o que muda

[→ Ler Mais](#)

E quem são então os desempregados de muito longa duração que, de acordo com a proposta do Governo, passam a constituir o único grupo que pode ser contratado a termo para postos permanentes?

Olhando para o mesmo decreto-lei dos incentivos, desempregados de muito longa duração são pessoas com “45 anos de idade ou mais” e que se encontrem inscritas no IEFP “há 25 meses ou mais”, nota Guilherme Dray.

Paula Ponces Camanho refere que o conceito de desemprego de muito longa duração é recente no âmbito das políticas ativas de emprego e, por isso, é preciso procurar a sua definição na mesma fonte utilizada para os restantes casos, “a última legislação de 2017”. De acordo com esse diploma, esta classificação também não é prejudicada pela celebração de contratos a termo ou trabalho independente por período inferior a seis meses, cuja duração conjunta não exceda 12 meses.

Nas respostas enviadas ao ECO, o Ministério do Trabalho **não referiu nunca o limite etário dos 45 anos**, apontando apenas para desempregados há mais de dois anos, característica que tem vindo a ser referida. Questionado sobre a possibilidade de contratar a prazo para postos permanentes, fonte oficial do Ministério de Vieira da Silva indicou que o desemprego de longa duração implica muitas vezes **“desvantagens acumuladas perante o emprego”** e uma **“forte sobreposição com outras características desvantajosas”**, entre as quais **“a idade”**. E nota que esta medida está em linha com a estratégia seguida noutros instrumentos de política pública, apontando então como exemplo a reorientação das políticas ativas de emprego.

Conceitos deviam ser clarificados, dizem especialistas

Vieira da Silva acredita em “amplo suporte” no Parlamento

[→ Ler Mais](#)

Para o professor Luís Gonçalves da Silva, a clarificação de conceitos no Código do Trabalho **“teria inegáveis vantagens”**, mesmo que o Governo entenda que estes resultam de um cruzamento com definições estabelecidas no âmbito da Segurança Social. **Poderá a redação do diploma gerar problemas de**

interpretação a empresas e trabalhadores? “Acho que a questão da transversalização de conceitos entre a Segurança Social e o trabalho causa sempre dificuldades, como é evidente. Até porque falamos de legislação do trabalho, um Código, que terá uma maior estabilidade face ao que depois são medidas cíclicas, que se vão justificando até perante a análise dos dados estatísticos de desemprego”, diz o professor da Faculdade de Direito de Lisboa.

“Não temos aqui nenhum conceito a que nos agarrar na legislação do trabalho” e, por isso, “temos que ir buscá-los àquilo que nos é mais próximo, são as medidas de emprego”, refere Paula Ponces Camanho. Mas a advogada entende que lei devia ser clara desde sempre, até porque “no início havia acórdãos contraditórios e mesmo a doutrina dividia-se muito”. **“Era salutar que houvesse uma definição destes conceitos”**, refere.

Também o advogado Pedro Furtado Martins diz que a lei podia clarificar os conceitos porque estes “muitas vezes são construídos de acordo com o efeito que se lhes quer associar”. Mas se já “era duvidoso que se tivesse acertado” ao usar legislação da Segurança Social para efeitos de contratos a prazo, **“se calhar ainda é mais duvidoso, ou menos acertado”, que se esteja a usar essa legislação para efeitos de período experimental.** Porém, se a questão não ficar esclarecida, “acho que a tendência vai ser o que se fez nos últimos 30 anos”, conclui o advogado da CS& Associados.



17

<https://eco.pt/lSxhN>

Copiar