

ANÁLISE DA AGENDA DO TRABALHO DIGNO E ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DE TRABALHO RELATIVAMENTE À VALORIZAÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

ANALYSIS OF THE DECENT WORK AGENDA AND CHANGES TO THE LABOR CODE REGARDING THE VALUATION OF YOUTH IN THE LABOR MARKET

Catarina Gameira Minhoto¹

Resumo

Com a Agenda do Trabalho Digno apresentada pelo Governo em 2022 e a Proposta de Lei n.º 15/XV, procurou-se fazer um enquadramento das medidas propostas para valorizar o Trabalho Jovem. Assim, teve-se em conta o preconizado pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pelos Estados-Membros das Nações Unidas em 2015 e na qual se destaca o Trabalho Digno e o Crescimento Económico (8º ODS) e procurou-se avaliar quais as efetivas medidas preconizadas pelo Governo Português no que diz respeito concretamente ao Trabalho Jovem considerando o preconizado na Agenda do Trabalho Digno e respetiva Proposta de Lei.

É assim feito um enquadramento do 8º objetivo preconizado na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável onde são também concretizadas as respostas para alcançar tal objetivo e, posteriormente, são elencadas as medidas apresentadas na Proposta de Lei n.º 15/XV, quanto ao Trabalho Jovem.

No presente estudo pretende-se efetuar uma abordagem e comentário à atual Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril, que veio alterar a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprovou o atual Código do Trabalho, no tocante às normas que tratam do Trabalho Jovem, assim sendo dada à atualidade e o curto espaço de tempo ocorrido entre a presente análise e a entrada em vigor à referida alteração à Lei Laboral, não existe ainda doutrina ou jurisprudência que se tenham debruçado na análise da temática abordada no presente estudo.

O mesmo termina com as devidas conclusões no sentido de vir reafirmar que a Proposta de Lei n.º 15/XV e as atuais alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, concretamente quanto ao Trabalho Jovem, nas medidas apresentadas, estas ficam muito aquém do expectável para promover o emprego jovem em Portugal e simultaneamente manter os próprios jovens no nosso País.

PALAVRAS-CHAVE: Emprego; Agenda; Trabalho; Desemprego; Juventude; Desenvolvimento.

¹ Especialista na área do Direito do Instituto Politécnico de Castelo Branco, Mestre em Direito das Empresas pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Professora Adjunta Convidada da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Viseu, Professora Adjunta Convidada da Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova do Instituto Politécnico de Castelo Branco e Advogada; catarina.minhoto@ipcb.pt.

Abstract

With the Dignity Work Agenda presented by the Government in 2022 and the Bill of Law n.º 15/XV, an attempt was made to frame the proposed measures to value Young Work. Considering the guiding lines of the 2030 Agenda for Sustainable Development,

adopted by the Member States of the United Nations in 2015 in which Dignity Work and Economic Growth (8th SDG) are in the center. An attempt was made to assess which effective measures were advocated by the Portuguese Government with regard specifically to Youth Work, considering what is recommended in the Dignity Work Agenda and the respective Bill of Law.

A framework of the 8th Objective recommended in the 2030 Agenda for Sustainable Development where, analyze specifically the responses to achieve this objective that were implemented and subsequently, are analyzed and listed the measures presented in the Bill of Law n.º 15/XV, regarding Youth Work.

The present study intends to approach and comment on the current Law n.º 13/2023, of April 3rd, which amended Law n.º 7/2009, of February 12th, which approved the current Labor Code, with regard to the rules dealing with Youth Work, given the current situation and the short period of time that occurred between the present analysis and the entry into force of the aforementioned amendment to the Labor Law, there is still no doctrine or jurisprudence that have addressed the analysis of the topic addressed in this study.

The conclusions of that the Bill of Law n.º 15/XV and the current changes introduced by Law n.º 13/2023, of April 3rd, specifically regarding the Youth Work and the rest of the measures presented, are far way from what is necessary to promote a real policy of Youth Employment in Portugal and by consequence a policy of keeping the youngest generations in our country.

KEYWORDS: Job; Agenda; Work; Unemployment; Youth; Development.

1. INTRODUÇÃO

Pretende-se abordar a temática do Trabalho nomeadamente, na vertente do Trabalho Digno em especial o emprego jovem.

Numa sociedade que se diz e se pretende desenvolvida, o Trabalho Digno (a começar pelo trabalho dos mais jovens), deverá ser sempre uma das principais preocupações de qualquer Estado.

Nunca será de mais relembrar o papel central que a dignificação do Trabalho teve por trás das grandes ideologias que marcaram o fim do século XIX e o século XX. O Anarco-Sindicalismo, o Comunismo, o Socialismo, o Fascismo, a Democracia Cristã e a Social Democracia, apesar de todas as suas diferenças ideológicas, sempre tiveram uma matriz comum que as unia, a tentativa da criação de uma sociedade nova onde o Trabalho do ser humano fosse marcado pela dignidade do mesmo.

Os desafios que as sociedades modernas e as suas gerações mais jovens hoje têm que enfrentar são bem diferentes dos do passado, no entanto, a dignidade no Trabalho continua a ser um desiderato longe de ser atingido.

Numa sociedade dominada, por novas tecnologias (como a robótica, a computação, a internet e pelo lucro a qualquer preço) o ser humano é cada vez mais um número que se usa e deita fora, sem o mínimo de pejo. Num Mundo de mercado livre, onde o comércio globalizado (sem grandes

barreiras alfandegárias) impera, só os Estados podem e devem ter um papel fundamental na inversão deste processo de desumanização. Os Estados não podem nem devem ser atores participantes, os Estados têm isso sim, de ser reguladores e árbitros nesta relação jurídica que se estabelece entre Empregadores e Trabalhadores. Se tal relação jurídica for deixada ao livre arbítrio das Entidades Empregadoras sem mecanismos de regulação, as mesmas terão sempre como objetivo o máximo de lucro, com o mínimo de despesa.

Assim sendo, os Estados têm de dar o exemplo junto dos seus trabalhadores e ao mesmo tempo, impor através de mecanismos legais e fiscais incentivos para que as Entidades Empregadoras do sector privado criem e deem condições de trabalho digno, em especial, captando os recursos humanos mais qualificados como é o caso dos mais jovens.

Com apresentação da Agenda do Trabalho Digno pelo Governo Português em 2022 e a consequente Proposta de Lei n.º 15/XV, procurou o Estado Português fazer um enquadramento legal das medidas a tomar para valorizar o Trabalho Jovem. Na base desta Agenda esteve o preconizado pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pelas Nações Unidas em 2015 e na qual se destaca a compatibilidade entre o Trabalho Digno e o Crescimento Económico (8º ODS).

Neste artigo procurou-se, ainda avaliar quais as efetivas medidas preconizadas pelo Governo Português no que diz respeito concretamente ao Trabalho Jovem considerando o preconizado na Agenda do Trabalho Digno e respetiva Proposta de Lei.

Assim, em Abril de 2023, é aprovada a 23ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprovou o atual Código do Trabalho, a Lei n.º 13/2023 de 3 de Abril, pelo que é pertinente perceber-se se com as recentes alterações foi efetivamente concretizado o objetivo proclamado pelo Estado Português em valorizar o Trabalho Jovem e criar condições laborais de fixação e permanência dos jovens em Portugal.

Sabemos que esta Agenda não é o fim, mas sim o princípio de um longo processo que a chegar a bom porto possibilitará a criação de uma sociedade mais justa e socialmente mais equitativa, no concerne a temática do Trabalho, nomeadamente o emprego jovem.

2. O TRABALHO DIGNO E O CRESCIMENTO ECONÓMICO

No seguimento do 8º objetivo preconizado na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada por todos os Estados-Membros das Nações Unidas em 2015, foram definidas as prioridades e aspirações do desenvolvimento sustentável global para 2030, destacando-se trabalho digno e crescimento económico (8ºODS)².

Este objetivo visa alcançar, até 2030, o pleno emprego produtivo e o trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, e salário igual para trabalho de igual valor³.

Atualmente, no mundo existem 200 milhões de pessoas desempregadas, tendo tal objetivo a pretensão de reduzir este número, sendo que o pleno emprego a meta a atingir para todas as políticas macroeconómicas ao nível nacional e internacional⁴.

Para alcançar tal objetivo, segundo a referida Agenda terá de se:

- Dar prioridade às políticas macroeconómicas que promovam a criação de emprego e que incentivem a procura e o investimento, juntamente com políticas fiscais, setoriais e de infraestruturas que aumentam a produtividade.
- Adotar políticas de apoio às empresas para aumentar os fluxos de crédito e promover o empreendedorismo e as pequenas empresas.

² <https://unfoundation.org/what-we-do/issues/sustainable-development-goals/> consultado em 20/03/2023.

³ <https://globalcompact.pt/index.php/pt/agenda-2030> consultado em 20/03/2023.

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf consultado em 20/03/2023.

- Implementar políticas mais orientadas para as pessoas por forma a reduzirem as desigualdades.
- Pôr em prática políticas que apoiem as mulheres a entrar no mercado de trabalho, permitindo-lhes beneficiar da proteção justa da maternidade e de políticas de conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Assim, aquando da constituição da referida Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada por todos os Estados-Membros das Nações Unidas, em 2015, uma das preocupações passou igualmente a ser o emprego jovem.

Desta forma, com o especificado na dita Agenda visava-se reduzir substancialmente até 2020 a proporção de jovens não estão a trabalhar, nem a estudar ou a frequentar qualquer tipo de formação.

Acontece que, a nível mundial, constatou-se que, em 2014 mais de 73 milhões de jovens (com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos) estavam à procura de emprego. Por outro lado, a proporção mundial de jovens sem emprego e que não frequentam sistemas de ensino ou de formação é superior a um em cada cinco. Acresce ainda que, mais de um terço dos jovens com emprego no mundo em desenvolvimento vivia com menos de 2 USD (1,92€) por dia. Os jovens que abandonam precocemente a escola são os que apresentam maior probabilidade de ficarem retidos em empregos onde os seus direitos não são respeitados e em condições de trabalho de grande insegurança e pobreza.

Assim, a experiência do desemprego ou do subemprego no início da vida podem deixar sequelas profundas que podem prejudicar as perspetivas de emprego e de vida a longo prazo.

Como resposta para reverter esta situação, segundo o perspetivado pela referida Agenda, há necessidade de implementar um ciclo assente em ensino e formação; produtividade mais elevada; mais emprego e de melhor qualidade e crescimento económico, que produzirão imensos benefícios ao nível social e económico.

Para tal será necessário desenvolver estratégias para promover o emprego jovem (ajuda na procura de emprego ou medidas de apoio aos jovens empreendedores).

Por outro lado, reduzir a inadequação das competências através de programas de formação (respondam às necessidades do mercado de trabalho e da introdução de módulos de experiência profissional no ensino técnico e na formação profissional). Assim como, investir em formas inovadoras de proteção social (melhorar a segurança dos rendimentos para trabalhadores em empregos vulneráveis).

Por isso, a educação é indispensável para acompanhar a evolução das competências solicitadas no mercado de trabalho. Sendo que, até 2030, há que aumentarsubstancialmente o número de jovens e adultos com competências relevantes, para aceder ao trabalho digno e ao empreendedorismo. Bem como, eliminar as desigualdadesde género na educação e assegurar a igualdade de acesso a todos os níveis de ensino.

Desta forma, até 2020, seria necessário aumentar consideravelmente a nível mundial o número de bolsas de estudo disponíveis nos países em vias de desenvolvimento para financiar os estudos superiores, incluindo a formação profissional. E por outro lado, até 2030, aumentar consideravelmente o número de professores qualificados⁵.

Assim, no decurso de tais preocupações previstas na referida Agenda e tendo em linha de conta a realidade da classe dos jovens trabalhadores e os níveis de desemprego, em Portugal e no resto da Europa, concretamente o desemprego jovem em Portugal é mais alto que na média da Europa, fixando-se nos 15,9%, segundo dados divulgados pelo Eurostat.

⁵ <https://unric.org/pt/objetivo-8-trabalho-digno-e-crescimento-economico/> consultado em 21/03/2023.

Olhando para os países da UE, é possível perceber que as taxas de desemprego juvenil mais altas se concentram no sul: **havia 23 regiões onde 30,0% ou mais da força de trabalho de 15 a 29 anos estava desempregada**. Os valores mais elevados registaram-se em regiões maioritariamente periféricas ou remotas: Cidade Autónoma de Ceuta (56,0%) e Cidade Autónoma de Melilha (41,9%) (ambas em Espanha), Macedônia Oriental, Trácia (45,1%) e Macedônia Ocidental (42,3%) (na Grécia), Maiote (43,0%) em França e Sicília (40,1%) na Itália.

Youth unemployment rate, 2021
(% of labour force, people aged 15–29, by NUTS 2 regions)

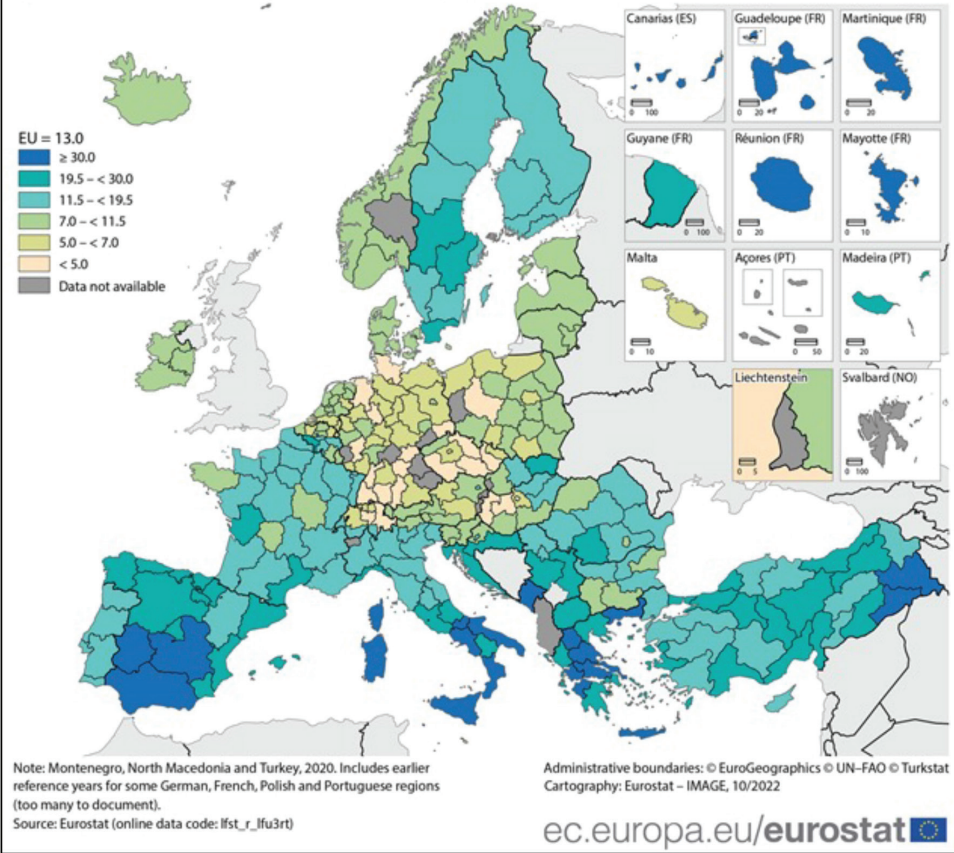


Figura 1: Desemprego nos Países da UE
Source: ec.europa.eu/Eurostat (2022)

Importa ainda referir que estas preocupações resultam igualmente do ordenamento jurídico português sendo o Direito ao Trabalho um direito de cada cidadão e por conseguinte, também os jovens estão aqui incluídos. Daí que, se destaque o direito ao trabalho é estipulado previsto no artigo 58º da Constituição da República Portuguesa para todos, incumbindo ao Estado as tarefas de promoção: i) da execução de políticas de pleno emprego; ii) da igualdade de oportunidades na escolha de profissão ou género de trabalho e condições para que este não seja vedado ou limitado em função do sexo; e iii) da formação cultural e técnica e da valorização profissional dos trabalhadores. Acrescem ainda o direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado, consagrando o desenvolvimento sustentável como valor social eminente; e o direito à educação, estruturante na garantia da igualdade de oportunidades e de trabalho, e na superação das desigualdades económicas, sociais e culturais.

Em termos de compromissos regionais, Portugal encontra-se envolvido no cumprimento da Estratégia Europa 2020, na promoção de um crescimento sustentável e inclusivo, para alcançar uma taxa de emprego de 75% e a de reduzir o abandono escolar precoce para os 10%, mas também do ponto de vista do acolhimento das Recomendações Específicas para Portugal, salientando-se as respeitantes à ativação dos desempregados de longa duração e à melhoria da coordenação entre os serviços de emprego e os serviços sociais, e o reforço dos incentivos à contratação permanente. Neste quadro, destaque-se o contributo da preservação ambiental e a redução da pegada ecológica, para um desenvolvimento económico e social europeu, tal como a promoção da coesão social, laboral e política. Por outro lado, a União dos Mercados de Capitais constitui um exemplo concreto da União, visando ultrapassar os constrangimentos ao financiamento da economia real pelo setor bancário, e assim contribuir para a estratégia de fomentar o crescimento e emprego.

Dos compromissos internacionais assumidos em matéria de redução de desigualdades devem referir-se: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1963); a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965); a Declaração sobre a Raça e os Preconceitos Raciais (1978); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1979); o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1988); a Declaração Mundial sobre Educação para Todos (1990); a Agenda 21 (1992); a Carta Social Europeia revista do Conselho da Europa (1996); o Protocolo de Quioto (1997); a Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança (2000); Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000); Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006); a Declaração de Durban (2011); a Declaração de Incheon (2015); e o Acordo de Paris (2015).

Em particular, Portugal tem ratificado diferentes convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com vista à promoção de melhores condições de emprego, segurança e saúde dos trabalhadores, pela igualdade e proteção da remuneração, reparação dos acidentes de trabalho, entre outras. Salienta-se também o Pacto Global para o Emprego (2009), com o objetivo de orientar as diferentes políticas nacionais e internacionais para a criação do emprego, a proteção dos trabalhadores e o estímulo da recuperação económica num cenário de crise.

Para reduzir a taxa de jovens que não estão integrados no mercado de trabalho nem em atividades de educação ou de formação profissional (NEET), prosseguiu-se, em 2016, com a execução do Plano Nacional de Implementação da Garantia Jovem (PNI-GJ). Em 2017 e nos anos seguintes importa tornar mais eficiente e operativo o sistema institucional associado à garantia jovem, estando previsto neste âmbito um alargamento e reforço da coordenação da rede de parceiros, no sentido de uma melhor e mais eficaz capacidade de identificação de jovens NEET. A operacionalização das estratégias concebidas e desenvolvidas no âmbito da Estratégia Nacional para a Sinalização de Jovens que não estudam nem trabalham, desenvolvida com a OIT e que contou com o apoio da Comissão Europeia, no âmbito da assistência técnica, deverá promover ganhos de eficiência na identificação e captação de jovens, assentando em configurações mais eficientes das parcerias e tendo como públicos-alvo potenciais jovens NEET, mas também jovens desempregados não registados no Serviço Público de Emprego⁶.

Assim, é no decorrer de todo este todo enquadramento legislativo que tem influencia direta em Portugal, que importa refletir, concretamente no que toca à legislação laboral portuguesa, sobre as medidas concretas relativas com a valorização do Trabalho Jovem que têm vindo a ser levadas a cabo por forma a responder às problemáticas aqui suscitadas.

⁶ Relatório nacional sobre a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

3. MEDIDAS PARA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO JOVEM

Desta forma, concretamente, em Portugal, o Governo aprovou uma Proposta de Lei (Proposta de Lei n.º 15/XV) que, inclui um conjunto de medidas legislativas relativas ao trabalho digno e que cumprem objetivos considerados prioritários no mercado de trabalho face aos desafios identificados durante a pandemia por Covid19, com as quais se visa igualmente valorizar o Trabalho Jovem. As medidas preconizadas na Proposta de Lei apresentada pelo Governo visam:

- A prevenção dos riscos e abusos relativos ao período experimental aplicável às pessoas à procura do primeiro emprego;
- A eliminação da possibilidade de pagar bolsas de estágio de valor inferior a pelo menos 80 % do salário mínimo nacional;
- Aplicação de medidas tendentes ao reforço da proteção dos direitos dos jovens trabalhadores-estudantes.

No decorrer de tal Proposta de Lei e, concretamente para a valorização do Trabalho Jovem, são apresentadas as seguintes medidas que por um lado vêm alterar o Código de Trabalho bem como, outros diplomas conexos como é o caso do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, relativo à realização de estágios profissionais extracurriculares e o Decreto-Lei n.º 70/2010, que estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade⁷.

Tal Proposta de Lei ganhou forma e o atual Código do Trabalho foi alterado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, passando a preconizar algumas medidas relativas ao Trabalho Jovem.

Assim, foi incluído o artigo 89º-A, relativo ao contrato de trabalho com estudante, não sendo obrigatória a forma escrita, onde igualmente se incluem os contratos celebrados com jovem em período de férias ou interrupção letiva. Sendo que, é igualmente obrigatória a comunicação eletrónica à Segurança Social desta tipologia de contrato.

Por outro lado, com tal Proposta de Lei e a atual alteração do Código do Trabalho de Abril de 2023, são alterados os números 5 e 6 do artigo 112º do Código do Trabalho, relativos ao período experimental. Assim, segundo o primeiro (n.º 5, do art. 112º do CT) o período experimental pode ser reduzido ou excluído desde que, anteriormente, tenha existido um contrato de trabalho com empregador diferente e a duração desse contrato a termo tenha sido igual ou superior a 90 dias. Relativamente ao número 6 do referido artigo, o período experimental pode ainda ser reduzido se tiver existido um estágio profissional com avaliação positiva com duração igual ou superior a 90 dias nos últimos 12 meses.

Contudo, antes mesmo de se analisar a “bondade” legislativa com tais alterações ao Código do Trabalho, decorrentes da Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril, importa desde logo ter presente, que o Ac. TC n.º 318/2021, de 18-05, veio declarar a Inconstitucionalidade, com Força Obrigatória Geral, da norma contida no artigo 112º, 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). Contudo, o presente Acórdão, não declarou a inconstitucionalidade da norma contida no artigo 112º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na redação do diploma referido na antecedente alínea, na parte remanescente. Assim como, não declarou a inconstitucionalidade da norma contida no artigo 142º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e não declarou a inconstitucionalidade da norma contida no artigo 502º, n.º 1, alínea b), subalínea ii), do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

⁷ Proposta de Lei n.º 15/XV

Assim sendo e de acordo com o mesmo Acórdão, importa desde logo, esclarecer o conceito de Primeiro Emprego pois, o atual Código do Trabalho não oferece uma definição de trabalhador à procura de primeiro emprego, nem de desempregado de longa duração, persistindo algumas dúvidas quanto ao exato recorte de cada um dos referidos grupos⁸ (sublinhando a dúvida e a utilidade das respetivas definições no Código do Trabalho, v. Paula Quintas⁹. À falta de indicações precisas e inequívocas do legislador, ter-se-á de recorrer a noções que tenham adquirido um mínimo de estabilização, por serem aquelas que, com maior probabilidade, o legislador teve em consideração ao desenhar a norma *sub judice*. Tendo presente essa aproximação ao problema, relativamente à noção de trabalhador à procura de primeiro emprego, a jurisprudência tem entendido, maioritariamente, que se trata daquele que nunca esteve vinculado por contrato de trabalho sem termo (cf. Luís Miguel Monteiro, em anotação ao artigo 112º, Código do Trabalho Anotado¹⁰. Embora não se trate de uma definição pacífica, unívoca ou isenta de crítica¹¹, tem a seu favor alguma estabilidade na sua aplicação pelos tribunais e, especialmente, uma particular coerência com os propósitos que o legislador pretendeu atingir com a norma agora questionada que nos permite referenciar o pensamento legislativo a esse enquadramento. Daí que, a noção de trabalhador à procura de primeiro emprego seja então, aquele que nunca esteve vinculado por contrato de trabalho sem termo.

Por outro lado, importa referir que antes mesmo da atual alteração ao Código do Trabalho, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, veio introduzir uma novidade sobre a qual é importante refletir pois, foi eliminado, por força da referida Lei, do elenco de motivos justificativos para a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, os trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração, que podiam ser contratados de forma precária pelo simples facto de se enquadrarem nesta categoria. Assim, o legislador, decidiu, que estes mesmos trabalhadores se contratados por tempo indeterminado, passariam a sujeitar-se a um período experimental de 180 dias.

Apesar da intenção do legislador ter sido a da contratação por tempo indeterminado de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, o que é facto, é que esta solução tem sido tudo menos pacífica. Está-se plenamente de acordo com David Falcão e Sérgio Tomás¹², pois, “se é certo que tais trabalhadores deixaram de poder ser contratados a termo com base na situação de primeiro emprego ou desemprego de longa duração, quando são contratados por tempo indeterminado, pergunta-se o porquê de o período experimental ser de 180 e não de 90 dias¹³”.

Aliás, vai-se mais longe e questiona-se até que ponto poderá a ausência de experiência dos trabalhadores à procura de primeiro emprego é de facto uma ausência de experiência profissional já que, pode aquele mesmo jovem trabalhador ter estado, anos a fio em sucessivos contratos com diferentes empresas, com contratos a prazo e por conseguinte, não conseguir até ao momento enquadrar-se no conceito de trabalhador comum (sem ser à procura de primeiro emprego). Por outro lado, salvo melhor opinião tal normativo viola claramente o princípio da igualdade e não discriminação, previsto no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, já que baseando-se numa alegada inexperiência o jovem trabalhador (ainda considerado à procura de primeiro emprego) vê aqui mais uma vez ser alvo de um tratamento discriminatório na aplicação do período experimental aquando da contratação em igualdade de circunstâncias e de tempo de trabalho com

⁸ Milena Silva Rouxinol, “A Lei n.º 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental”, cit., pp. 63 e ss., especialmente pp. 72 e ss.

⁹ “Súmula do entendimento jurisprudencial dos conceitos trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa (ou muito longa) duração”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2020-I, pp. 357 e ss.; notando a dificuldade em precisar o conceito, também Milena Silva Rouxinol, “A Lei n.º 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental”, cit., pp. 63 e ss., especialmente pp. 72 e ss.

¹⁰ cit., p. 287, e, ainda, as indicações jurisprudenciais fornecidas por Paula Quintas, ob. cit., pp. 365 e ss.

¹¹ Veja-se esta última autora; cf., ainda, Júlio Gomes, *Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 597/598).

¹² Em *Lições de Direito do Trabalho*, A Relação Individual de Trabalho, Almedina, 12ª Edição, Coimbra, páginas 75 e seguintes.

¹³ David Falcão e Sérgio Tomás - *Lições de Direito do Trabalho*, A Relação Individual de Trabalho, Almedina, 12ª Edição, Coimbra, Maio 2023, páginas 75 e seguintes.

outro trabalhador que na contratação anterior tenha beneficiado já de um contrato por tempo indeterminado.

Ao que parece com a atual redação do Código do Trabalho, dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril, quis o legislador ir mais além da solução preconizada pelo Tribunal Constitucional e a norma, no artigo 112º, n.º 5 passou a estabelecer que o período experimental previsto na subal. iii), alínea b) do n.º 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias. Assim, numa interpretação mais literal pode concluir-se que o período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração será de 90 (ou menos) e não de 180 dias se, anteriormente, houverem celebrado contrato a termo, com empregador diferente, de duração igual ou superior a 90 dias. Portanto, em última análise, o período experimental pode, inclusivamente, ser excluído na sua totalidade, com o novo empregador, caso a duração de contratos a termo celebrados com outros empregadores ultrapasse 180 dias.

Contudo, esta aparente boa intenção do legislador pode trazer outros riscos na contratação e que certamente não foram pensados, aquando de tal alteração legislativa já que, com a atual redação o que importa é a duração da relação contratual anterior e não as funções e atividade desenvolvidas pelo trabalhador, daí que concorde igualmente com a posição assumida por David Falcão e Sérgio Tomás¹⁴ e não concorde com a redação da norma e a tender para a sua interpretação restritiva¹⁵.

Por outro lado, ressalva-se a importância que o período experimental passou a ter nos contratos já que a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril reforçou o direito à informação pré-contratual do trabalhador, aditando ao catálogo de informações (artigo 106º, n.º 3), a duração e as condições do período experimental (artigo 106º, n.º 3, al. o)). Do incumprimento da obrigação de informação resulta a presunção de exclusão da existência de período experimental, em conformidade com a nova redação do artigo 111º, n.º 4 do CT.

Importa ainda referir, que surge a figura do abuso de direito relativamente à denúncia do contrato durante o período experimental, nos termos do disposto no artigo 114º, n.º 7, que manda aplicar o instituto do abuso de direito previsto no artigo 334º do Código Civil. Acresce ainda que, se por um lado, o artigo 334º do Código Civil estabelece a ilegitimidade do exercício de um direito, sempre que o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito, é ainda conveniente referir que o próprio Código de Trabalho, indica no seu artigo 126º que, as partes, empregador e trabalhador, devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

Contudo, refletindo a problemática do Trabalho Jovem, as alterações introduzidas nos n.ºs 5 e 6 do artigo 112º do Código do Trabalho, em nada vêm fortalecer a posição contratual do trabalhador jovem, que em regra é simultaneamente à procura de primeiro emprego já que, pode ter já estado em várias empresas anteriormente mas com contratos a prazo ou com estágio profissional pois, só assim é contratado e a experiência anteriormente adquirida pura e simplesmente se mantém desconsiderada.

Considerando ainda, as alterações nos artigos 344º e 345º do Código do Trabalho, são igualmente alterados nos números 2 (do primeiro artigo) e 4 (do segundo artigo), que se reportam aos contratos a termo certo e incerto, em que o trabalhador passa a ter direito a uma compensação por caducidade dos contratos a termo certo ou incerto referente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, esta regra é de aplicação generalista, visando qualquer trabalhador incluindo aos trabalhadores mais jovens.

Ainda quanto ao Trabalho Jovem, e tendo em conta o previsto no artigo 6º do Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, norma que estabelece as regras para a determinação da condição

¹⁴ Em Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho, Almedina, 12ª Edição, Coimbra, páginas 75 e seguintes.

¹⁵ Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho, Almedina, 12ª Edição, Coimbra, páginas 75 e seguintes

de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade. Vem alargar a não abrangência dos rendimentos como de trabalho dependente, para além dos rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens que prestem trabalho nas férias escolares nos termos da seção I do capítulo II do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, bem como, os rendimentos de trabalho dependente auferidos por jovens trabalhadores-estudantes, com idade igual ou inferior a 27 anos, cujo montante anual não seja superior a 14 x retribuição mínima mensal garantida (RMMG), para efeitos de atribuição da prestação social abono de família, de bolsas de ensino superior e pensões de sobrevivência.

Outra das medidas preconizadas na Agenda do Trabalho Digno é a alteração aos artigos 8º e 10º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, norma legal sobre a realização de estágios profissionais extracurriculares. No artigo 8º da referida norma, o subsídio de estágio a pagar pela entidade promotora ao estagiário é no mínimo de 80% do salário mínimo nacional. E nos termos do disposto no artigo 10º da referida norma, o contrato de estágio passa a ser equiparado, para efeitos da segurança social, a trabalho por conta de outrem. É reforçada a proteção dos direitos dos jovens trabalhadores-estudantes, passando a poder acumular o abono de família e as bolsas de estudo com o salário.

Ainda, no que toca ao Trabalho Jovem poder-se-ão aplicar as regras dos contratos de trabalho temporário sendo que, de acordo com a nova Proposta de Lei e com a Lei 13/2023, de 03 de Abril, o artigo 180º do Código do Trabalho passa a conter uma limitação temporal quanto à duração dos contratos temporários nos seus limites máximos, quando esteja a ser desempenhada a mesma função, ainda que a entidade empregadora seja diferente, no caso 4 anos. E no caso dos contratos a prazo certo prevê-se uma alteração ao artigo 182º do Código de Trabalho sendo reduzido para quatro o número de renovações dos contratos temporários.

4. DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Deste conjunto de medidas tomadas pelo Governo Português e considerando os desafios lançados pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, retiram-se as seguintes conclusões:

- Há ainda um longo caminho a percorrer, mas as tais medidas já indiciam uma mudança positiva, no que diz respeito à valorização do Trabalho Jovem.
- Contudo, considerando que, em Portugal, o acesso ao ensino superior ou a cursos profissionais após o término da escolaridade obrigatória é mais acessível a todos os cidadãos, há que captar as capacidades formativas que estes jovens trazem do meio académico e do ensino profissional.
- Fruto do maior acesso ao ensino superior e profissional, os nossos jovens são hoje geração mais bem preparada que algum dia o nosso país originou, sendo assim, importante a sua fixação em Portugal e acreditar-se no seu potencial em termos de conhecimentos e que são de facto uma mais valia para as empresas.
- Daí que, apenas considerando o preconizado pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e o previsto na Agenda para o Trabalho Digno através do Proposta de Lei n.º 15/XV, apresentada pelo o Governo e a atual Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril, se possa concluir que as medidas propostas pelo Governo trazem alguma intenção na valorização do Trabalho Jovem. Contudo, compete igualmente aos empregadores acreditar nas suas potencialidades e oferecer condições dignas e não de precaridade no emprego e às instituições de ensino profissional e superior dotar de ainda mais competências práticas os seus alunos para enfrentarem de forma mais positiva os desafios do Mercado do Trabalho.
- Importa ainda referir que, contudo, tais medidas preconizadas pela Agenda para o Trabalho Digno através do Proposta de Lei n.º 15/XV e atual alteração ao Código do Trabalho (Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril), não são o exatopara a fixação dos jovens

em Portugal pois, são insuficientes os incentivos à contratação e à valorização profissional e académica dos próprios jovens.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Código do Trabalho, texto da lei, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril;
- Proposta de Lei n.º 15/XV, 06 de Junho de 2022;
- Amado, João Leal, “Contrato de Trabalho – À luz do novo Código do Trabalho”, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2010;
- Amado, João Leal, “Contrato de Trabalho – Noções Básicas”, Almedina, Coimbra, 4ª Edição - Reimpressão 2023;
- Falcão, David e Tomás, Sérgio, “Lições de Direito do Trabalho, A Relação Individual de Trabalho”, Almedina, 12ª Edição, 2023, Coimbra, páginas 75 e seguintes;
- Gomes, Júlio, “Direito do Trabalho - Volume I - Relações Individuais de Trabalho”, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 597/598;
- Leite, Jorge, “Direito do Trabalho”, Volume I, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, Serviço de Textos, 2003;
- Leite, Jorge, “Direito do Trabalho”, Volume II, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, Serviço de Textos, 2004;
- Martins, Pedro Furtado, “A Cessação do Contrato de Trabalho”, 3.ª edição, Principia, Lisboa, 2017;
- Mello, Alberto de Sá, “Direito do Trabalho para Empresas”, Almedina, Coimbra, 2019;
- Menezes Leitão, Luís Manuel Teles, “Temas Laborais – Estudos e Pareceres”, Almedina, Coimbra, 2006;
- Menezes Leitão, Luís Manuel Teles, “Direito do Trabalho”, 7ª Edição, Almedina, Coimbra, 2021;
- Monteiro Fernandes, António, “Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, 2022;
- Monteiro, Luís Miguel, “Em anotação ao artigo 112º, Código do Trabalho Anotado, cit., p. 287”.
- Ribeiro, André Strecht, “Contratos a termo, Evolução até à Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho”, Vida Económica, 2012;
- Romano Martinez, Pedro, “Direito do Trabalho”, Almedina, Coimbra, 10ª Edição – Reimpressão 2022;
- Romano Martinez, Pedro, “Da Cessação do Contrato”, Almedina, Coimbra, 3ª Edição Reimpressão 2021;
- Silva Rouxinol, Milena, “A Lei n.º 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental”, cit., pp. 63 e ss., especialmente pp. 72 e ss;
- https://www.undp.org/sustainable-development-goals?gclid=EAIaIQobChMI0-nA-pGE_gIVoI9oCR1aHwrUEAAYASAAEgKC6vD_BwE;
- <https://unfoundation.org/what-we-do/issues/sustainable-development-goals/>
- <https://globalcompact.pt/index.php/pt/agenda-2030>
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf
- <https://unric.org/pt/objetivo-8-trabalho-digno-e-crescimento-economico>
- ec.europa.eu/Eurostat (2022)