

Universidades Lusíada

Martins, João Nuno Zenha

Trabalho digno e diversificação tipológica dos contratos sem duração indeterminada : nótula sobre contrato de trabalho de estudantes em férias escolares e interrupções letivas

<http://hdl.handle.net/11067/6992>

<https://doi.org/10.34628/nmkk-er82>

Metadados

Data de Publicação	2022
Palavras Chave	Contrato de trabalho - Portugal, Estudantes - Emprego - Direito e legislação - Portugal
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 12, n. 05 (2022)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-04-29T23:05:55Z com informação proveniente do Repositório

**TRABALHO DIGNO E DIVERSIFICAÇÃO
TIPOLOGICA DOS CONTRATOS SEM
DURAÇÃO INDETERMINADA**
NÓTULA SOBRE CONTRATO DE TRABALHO
DE ESTUDANTES EM FÉRIAS ESCOLARES E
INTERRUPÇÕES LETIVAS

João Zenha Martins

Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa

Investigador Colaborador do CEJEA

Faculdade de Direito da Universidade Lusíada

<https://doi.org/10.34628/nmkk-er82>



TRABALHO DIGNO E DIVERSIFICAÇÃO TIPOLOGICA DOS CONTRATOS SEM DURAÇÃO INDETERMINADA: NÓTULA SOBRE CONTRATO DE TRABALHO DE ESTUDANTES EM FÉRIAS ESCOLARES E INTERRUPTÕES LETIVAS

João Zenha Martins¹

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

Sumário: I. Enquadramento. II. Análise do regime legal. III. Consequências da impossibilidade de estabilidade laboral.

Enquadramento

1. As últimas alterações à legislação laboral têm prosseguido a promoção do *trabalho digno*, procurando reduzir a precariedade e os efeitos perniciosos da segmentação laboral, que, de forma muito expressiva, tem atingido os mais jovens.

A *Agenda do Trabalho Digno*, corporizada em movimento último na Lei 13/2023, de 3 de abril, prevê um conjunto de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e medidas de proteção da

¹ Texto concluído em novembro de 2022 e alterado, em conformidade com a Lei 13/2023, de 3 de abril, em maio de 2023.

parentalidade, previsões que, visando conferir estabilidade aos mais jovens, se entrecruzam com outras que, com incidência direta, procuram diminuir a precariedade que atinge em geral os grupos considerados mais vulneráveis, assim se compreendendo que para os jovens à procura de primeiro emprego (e para os desempregados de longa duração), o período experimental de 180 dias seja reduzido ou até mesmo eliminado, bastando, para tanto, que o anterior contrato de trabalho a termo, estabelecido com outro empregador, tenha tido uma duração igual ou superior a 90 dias (n.º 5 do artigo 112.º do CT).

Se a pandemia veio tornar ainda mais evidente a particular fragilidade dos vínculos não permanentes e das chamadas formas *atípicas* de contratação², é sabido que os contratos a termo, não obstante a excecionalidade com que devem ser encarados num sistema que tem como princípios fundamentais a segurança e a estabilidade no emprego, ainda são uma realidade frequente.

Sem nos determos sobre o alcance e a extensão do *princípio da segurança no emprego* – que no entendimento do Tribunal Constitucional se estende à contratação a termo, à modificação substancial do conteúdo da relação de trabalho e a um determinado tipo de suspensão do contrato de trabalho³ –, encontra-se aí, no texto constitucional, a síntese da essencialidade do trabalho na composição da personalidade do ser humano (qual “facto social total”⁴) e a proteção que este meio para a realização condigna dos projetos pessoais de vida convoca: positivamente, garante-se aos trabalhadores a segurança no emprego; negativamente, proíbem-se os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, assumindo-se, em fundo, a primazia dos interesses pessoais (trabalhador) sobre os interesses organizatórios (empregador)⁵.

² Atípico será, por princípio, todo o contrato que não se reconduza ao contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo completo, embora a atipicidade dos contratos de trabalho abarque figuras como o contrato de trabalho a tempo parcial, de trabalho domiciliário, de teletrabalho, de aprendizagem, de comissão de serviço ou de trabalho desportivo.

³ Por exemplo: Ac. TC n.º 581/95, de 31 de outubro (ASSUNÇÃO ESTEVES), BMJ 1995, n.º 451, p. 497, em que se firma «(a) segurança no emprego implica, pois, a construção legislativa de um conjunto de meios orientados à sua realização. Desde logo, estão entre esses meios a excecionalidade dos regimes da suspensão e da caducidade do contrato de trabalho e da sua celebração a termo. Mas a proibição dos despedimentos sem justa causa apresenta-se como elemento central da segurança no emprego, como a “garantia da garantia”».

⁴ DOMINIQUE MEDA, *O Trabalho – Um valor em vias de extinção*, Lisboa: Fim de Século, 1999, p. 25.

⁵ Saliente-se, quanto ao ponto, a vogal renovada que a obra de GEORGES RIPERT [*Les aspects juridiques du*

Sendo a contratação a termo uma realidade que se mostra muito influenciada pela realidade e pelas especificidades das situações nacionais, sectoriais e sazonais, os pressupostos necessários à validade dos contratos de trabalho a termo e os regimes que conformam a sua execução são extremamente variáveis, cruzando-se não apenas com questões de precariedade, mas também com os desafios da conciliação entre vida profissional e pessoal, com a sustentabilidade demográfica do país (não apenas na perspectiva da natalidade, mas no curto prazo com o risco de nova deterioração dos saldos migratórios), com oscilações de rendimentos que se refletem na procura agregada, e até com o investimento sócio profissional em quem dispõe da sua *energia laborativa*⁶. Em geral, os contratos com duração muito curta são valorados como fonte de precariedade e de ineficiências, ao implicarem rotações excessivas que causam graves prejuízos aos trabalhadores⁷.

2. É neste conspecto que, embora o regime genérico sobre os contratos a termo tenha vindo a ser sucessivamente apertado (destacando-se, neste plano, o limite das renovações do trabalho temporário, a proibição de renovações sucessivas para o mesmo posto de trabalho, e o aumento significativo do custo do despedimento nos contratos a termo), se regista uma abertura legal quanto a realidades intramodelares, que, sendo reconduzíveis ao modelo global dos contratos a termo, albergam relações normativas periféricas, cuja redução de custos subjacente muito tem contribuído para a sua difusão.

capitalisme moderne (1946)] tem conhecido em França, construída a partir de uma noção central de propriedade do emprego e que tem insita a qualificação do contrato de trabalho como um contrato de cooperação e o conceito de empresa como instituição comunitária. Para lá das múltiplas implicações teórico-práticas da conceção, outrora abandonada, cabe assinalar aquelas que se prendem com a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador, cujo reflexo no direito positivo implica(ria) uma abordagem do despedimento desenvolvida sobre o signo da colisão de direitos: BRUNO SILHOL, "La propriété de l'emploi: genèse d'une notion doctrinale", *Revue de droit du travail*, 2012, n.º 1, pp. 24-30.

⁶ A utilização desta expressão encontra eco na conhecida afirmação de RIVERO, "Les libertés publiques dans l'entreprise", *Droit Social*, 1982, n.º 5, 423: «au contrat, le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail, mais non sa personne», mas, antes disso, na sofisticada e difundida construção de FRANCESCO CARNELUTTI, "Natura del contratto di lavoro", *Studi di diritto civile* (Collezione di opere giuridiche ed economiche), Roma: Athenaeum, 1916, pp. 230-1, que objetiva a energia humana para construir o contrato de trabalho («anche la energia umana, in quanto sono oggetto di un contratto, sono cose»).

⁷ GOERLICH PESET, J.M., "¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?", *Documentación Laboral* 2017, n.º 10, pp. 10-12 (9-25).

É o caso dos contratos de estágio, dos contratos de muito curta duração ou dos contratos com jovens em férias escolares, cujo referencial normativo, contudo, não poderá deixar de ser de ser o catálogo rico e complexo das normas e princípios que compõem o desenho de cada modelo laboral (aqui: o contrato de trabalho sem duração indeterminada), uma vez que os tipos funcionam como uma forma de racionalidade que não trabalha sobre conceitos, mas que os instaura, criando as premissas do sistema⁸.

Ora, se quanto aos contratos de estágio se está perante uma realidade paralaboral⁹, e, no que respeita aos contratos de muito curta duração, estes um contrato a termo *a se*, se alargou sobremaneira os seus requisitos de validade¹⁰ e se aumentou o período máximo permitido¹¹, é com referência aos

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

⁹ O Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, na sequência do acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da proteção social, celebrado entre o Governo e os parceiros sociais, em junho de 2008, estabelece as regras sobre a realização de estágios profissionais extracurriculares, no uso da autorização legislativa concedida pelo art.º 146.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro. Entretanto sobreveio a Lei 13/2023, de 3 de abril, que procurou dignificar os estágios e reforçar os direitos dos estagiários. Sem prejuízo do reforço do pendur laboralizante trazido pela Lei 13/2023, de 3 de abril, e da moldagem do contrato de estágio pelo regime laboral de frequência média – prevê-se, por exemplo, a aplicação durante o estágio do regime do período normal de trabalho, de descansos diário e semanal, de feriados, de faltas e de segurança e saúde no trabalho que valem para a generalidade dos trabalhadores ao serviço da entidade promotora, a par das causas de suspensão do contrato de estágio –, não se trata de um contrato de trabalho *proprio sensu*, uma vez que o estágio profissional consiste na formação prática em contexto de trabalho que se destina a complementar e a aperfeiçoar as competências do estagiário, visando a sua inserção ou reconversão para a vida ativa de forma mais célere e fácil ou a obtenção de uma formação técnico-profissional e deontológica legalmente obrigatória para aceder ao exercício de determinada profissão (n.º 1 do artigo 2.º). Com desenvolvimentos: JOÃO ZENHA MARTINS, “Estágios profissionais, contratos de trabalho e emprego: algumas reflexões”, *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Coimbra: Almedina, 2019, pp. 51-91.

¹⁰ Hoje, após a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e com a alteração da formulação de 2009, já não se pode dizer que as atividades que justificam o contrato de muito curta duração não são eventuais ou ocasionais, no sentido em que, designadamente no setor agrícola, não são atividades que surgiram de uma forma imprevista ou ocasional (i. e., são atividades normais e regulares de uma exploração agrícola), dado que o critério será apenas o da produção irregular (referência às situações de «acréscimo excecional e substancial da atividade da empresa, cujo ciclo anual apresenta irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural, que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente»). Ora, se irregularidade não significa imprevisibilidade, destaca-se outro tanto o abandono da limitação setorial (agricultura e turismo), com a consequente possibilidade de aplicação a todos os setores de atividade, conquanto se verifiquem situações concretas e pontuais de acréscimo excecional de atividade que não sejam passíveis de assegurar pela estrutura permanente da entidade empregadora.

¹¹ Em 2009, estavam dispensados de forma escrita (bastando a comunicação da celebração ao serviço competente da segurança social) os contratos de duração não superior a uma semana, em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico, acrescendo que a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não poderia exceder os 60 dias de trabalho no ano civil. Quase três anos volvidos, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, veio facilitar o recurso a esta figura, alargando a dispensa

contratos com jovens em férias escolares, até hoje praticamente omissos no Código do Trabalho e na manualística nacional, que concentraremos a nossa atenção¹².

As políticas públicas de trabalho, cruzando historicamente variáveis relativas à aprendizagem ou formação, ao recrutamento, aos salários e à produtividade com requisitos para a duração, a saúde e segurança, o trabalho de mulheres e crianças, combinam, com enlaces diversos, duas constantes omnipresentes nos contratos de trabalho que envolvam jovens: a idade e a (in)segurança no emprego, em preocupação permanente com a empregabilidade¹³ e com a aquisição de experiência profissional que, não raras vezes, dá tradução às teorias *insider/outsider*¹⁴, e que, noutro plano, reforça as necessidades de interlocução entre o já autonomizado Direito da Segurança Social e o Direito do Trabalho.

de forma escrita para contratos até 15 dias e o limite anual de duração total para 70 dias. Com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, a duração não pode ser superior a 35 dias, prevendo-se que a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não possa exceder 70 dias de trabalho no ano civil. Se o excesso se verificar, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração dos contratos de muito curta duração celebrados. O alargamento material desta espécie contratual não foi considerado inconstitucional pelo Ac. TC n.º 318/2021, de 18 de maio (JOSÉ TELES PEREIRA), <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

¹² Será assim, sem que perca de vista que, se entre nós, o Decreto de 14 de abril de 1891, ao estabelecer os limites do período normal de trabalho dos menores nos estabelecimentos industriais, se liga historicamente aos alvares do Direito do Trabalho, já em plano mais alargado as primícias deste ramo do Direito aparecem associadas ao *Health and Moral Apprentices Act 1802* – também conhecido como Lei de Peel, em atenção a Robert Peel, a quem se atribui a paternidade do diploma (ler B. LEIGH HUTCHINS & AMY HARRISON, *A History of Factory Legislation*, 3.ª ed., Londres: Routledge, 2013, p. 16) –, em que se procurou proteger as crianças e jovens dos riscos do trabalho precoce e degradante nas fábricas inglesas, estabelecendo-se, para tanto, um limite de 12 horas de laboração por dia. No mais, já depois do *Code Civil* (1804), em que se assiste à sagração de uma ordem de proprietários de meios de produção (nos quais se incluía o trabalho) e a uma hipóstase da liberdade contratual, destaca-se em França a aprovação, em 1851, da lei relativa à aprendizagem das crianças nas oficinas e manufacturas, que procurou pôr termo à anomia que caracterizava o trabalho de crianças e jovens: JACQUES LE GOFF, *Du silence à la parole, Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes: Presses universitaires de Rennes, 2004, pp. 91-105.

¹³ Por isso, como fizeram notar MASSIMO D'ANTONA, "Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?", *Contratto e Lavoro Subordinato. Il diritto privato alle soglie del 2000*, Milão: Cedam, 2000, pp. 127-145 (128), ou JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra: Serviço de textos da U. C., 1998, p. 45, o Direito do Trabalho é hoje um Direito do emprego, albergando um conjunto de medidas dirigidas ao fomento do emprego, que agem tanto sobre a oferta como sobre a procura.

¹⁴ Cfr. ANNE C. PETERSEN & JEYLAN T. MORTIMER, *Youth Unemployment and Society* (ed. By Anne C. Petersen & Jeylan T. Mortimer), Cambridge: Cambridge University Press, 2006, pp. 122-3, e LEFTERIS TSOUFLIDIS *Competing schools of economic thought*, Heidelberg: Springer, 2010, p. 371.

Para lá da necessidade de, com vista ao reforço da efetividade dos institutos laborais, se implicar uma valoração conjunta dos aspetos previdenciais, fiscais e contratuais e de não ser mais possível olhar para os regimes de forma isolada, tem-se assistido, no seio do próprio Direito do trabalho, e de forma nem sempre nítida, a uma polarização da normação editada nos últimos anos em *statutory standards*¹⁵, processo que, com cambiantes, tem passado por uma diversificação interna do tipo contratual associado ao *modelo de frequência ordinária*¹⁶. Isto tem sucedido tanto com referência à estrutura organizativa (v.g. regras específicas para pequenas e micro empresas), quanto por relação com fatores objetivos referentes ao trabalhador ou às funções que desempenha. (v.g. qualificação profissional/funções de confiança ou de responsabilidade), sendo neste *mosaico laboralmente diversificado*¹⁷ que se foi definindo tipologicamente o contrato de estudantes em férias escolares ou interrupções letivas, em que o fator 'idade' se assume, embora sem a devida explicitude etária, como elemento (sub)tipológico.

Análise do regime legal

1. Os traços essenciais do contrato de trabalho com jovens em férias escolares encontram-se no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (CRCSPSS), que, para o efeito, em subsecção aditada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, vem abranger pelo regime geral, com algumas especificidades, os jovens a frequentar estabelecimento de ensino oficial ou autorizado que prestem trabalho, nos termos do disposto na legislação laboral, durante o período de férias escolares.

Esta centralização regulativa no CRCSPSS de um contrato cujo desenho está muito para lá do seu enquadramento previdencial foi entretanto

¹⁵ GUY MUNDLAK, "Generic or Sui-generis Law of Employment Contracts?", IJCLLIR 2000, n.º 16, p. 335.

¹⁶ A expressão é de NUNO CABRAL BASTO, "Contratos Especiais de Trabalho", ESC 1969, n.º 31, p. 70.

¹⁷ Em França, para uma reflexão sobre a passagem de um esquema monista para um modelo plural de vinculação laboral, centrada essencialmente nas figuras do *contrat d'emploi* e do *contrat d'activité*, v. FRANÇOIS GAUDU, «Du statute de l'emploi au statut de l'actif», DS, 1995 n.º 6, p. 569; ALAIN SUPLOT, "Du bon usage des lois en matière d'emploi", DS 1997, n.º 3, pp. 229-230.

complementada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, tendo, para tanto, sido aditado ao CT o artigo 89.º-A (*Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção lectiva*), o qual, pouco acrescentando ao corpo da Subsecção V (Jovens em férias escolares) da Secção I (Trabalhadores com âmbito material de proteção reduzido) do Capítulo II (Regimes aplicáveis a trabalhadores integrados em categorias ou situações específicas), vem também prever, no n.º 3, que o empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que deve satisfazer todas as exigências de comunicação previstas noutras disposições legais, assegurando aquele serviço a interconexão de dados com outros serviços que se mostre necessária.

Trata-se, enquanto tal, de enquadramento diferente do que se encontra previsto para os contratos de muito curta duração (artigo 142.º do CT), embora também aí, com a duração máxima de 35 dias e com o limite de 70 dias de trabalho no ano civil sempre que os sujeitos laborais sejam idênticos, estes contratos apareçam tendencialmente associados a atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo.

Pressupostos deste regime laboral especial, que o Código do Trabalho, por contraste com o que sucede em relação aos contratos de muito curta duração, e antes do novo artigo 89.º-A, referia muito superficialmente no n.º 2 do artigo 69.º¹⁸, são: (i) trabalho desenvolvido por jovens a frequentar estabelecimento de ensino oficial ou autorizado e (ii) baliza temporal das férias escolares e/ou interrupções letivas.

Tudo isto, segundo a formulação do artigo 83.º-A do CRCSPSS, 'nos termos do disposto na legislação laboral', convocando-se, por consequência, a subordinação jurídica típica de uma relação de trabalho subordinado, a qual implicará uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de sujeição do trabalhador jovem, cuja conduta pessoal, na execução do contrato, está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditas pelo empregador, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem.

¹⁸ Esta referência permanece intocada, uma vez que artigo 69.º do CT não teve qualquer alteração.

Não havendo espaço para enquadrar neste preceito as situações de trabalho independente que os jovens em férias escolares desenvolvam – o novo artigo 89.º-A do CT vem, em justaposição, reforçar este enquadramento –, suscita-se, em muitos casos, a verificação dos *requisitos* para a prestação de trabalho por menores, a qual é compatível com o teletrabalho¹⁹ tanto em alternância (o designado modelo híbrido) quanto em bloco (n.º 3 do artigo 166.º do CT)²⁰.

Estes encontram-se genericamente previstos no artigo 68.º do CT, com a idade mínima a aparecer fixada nos 16 anos, embora se consinta que os menores de 16 anos realizem “trabalhos leves”, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória ou estejam matriculados e a frequentar o nível secundário de educação.

Necessário é que, com as adaptações devidas, se observem todas as exigências relacionadas com a saúde e segurança no trabalho previstas nos artigos 73.º, 74.º, 75.º, n.º 1, 76.º, 77.º, 78.º e 79.º CT, respeitando também o que prevê o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, designadamente no que se refere às atividades proibidas ou condicionadas a menores de idade, encontrando-se aí a delimitação material negativa do objeto do contrato de trabalho celebrável, enquanto tal, por um jovem em férias escolares que seja menor de idade.

Salientando-se que se o jovem tiver menos de 16 anos este contrato de trabalho só é válido mediante autorização escrita dos representantes legais (n.º 2 do artigo 70.º do CT) e que se o menor tiver 16 ou mais anos bastará a ‘não oposição’ por escrito dos seus representantes legais (n.º 1 do artigo 70.º do CT), no cruzamento dos dados necessários para que a situação laboral em análise opere de forma válida, a prova escolar, que é a prova da matrícula num

¹⁹ Em substância, o teletrabalho e/ou o trabalho presencial não são uma modalidade contratual, mas apenas formas de desenvolvimento da atividade laboral marcadas pelo local em que decorrem e pela utilização predominante das TIC, como aliás o CT deixa transparecer (exemplo: n.º 2 do artigo 166.º).

²⁰ Recorde-se que, à luz do art. 1 do *Real Decreto-ley 28/2020*, de 22 de setembro, o regime do teletrabalho só é aplicável ao trabalho a distância prestado, num período de referência de três meses, num mínimo de 30% do dia de trabalho ou numa percentagem proporcional equivalente em função da duração do contrato de trabalho, pois só este se pode considerar regular; no caso de contratos de trabalho celebrados com menores e de contratos em estágio e para a formação e aprendizagem há um *quantum* mínimo obrigatório de 50% de trabalho presencial (artigo 3).

estabelecimento de ensino básico, secundário, superior ou equivalente, é hoje emitida automaticamente²¹.

Mas se o artigo 83.º-A do CRCSPSS tipifica o contrato a partir da existência de “jovens em férias escolares” e o artigo 89.º-A do CT fá-lo a partir da referência a “estudantes em período de férias ou interrupção letiva”, esta dissonância terminológica, embora passível de críticas, não oblitera o facto de estarmos perante uma realidade contratualmente unitária.

Se onde se lê jovens deve ler-se estudantes e vice-versa, é importante salientar que, ao contrário do que se verifica noutras áreas do ordenamento (v.g. Direito da Família), a noção de jovem não implica necessariamente a menoridade do estudante, embora seja necessário balizar a realidade pressupponente, a qual, por manifesto lapso ou desleixo, não aparece recortada no corpo do preceito.

Por analogia com o recorte legal e regulamentar da noção de jovens à procura do primeiro emprego (=pessoas com idade até aos 30 anos, *inclusive*, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo²²), afasta-se a possibilidade de recurso a este tipo contratual sem consideração pela idade do estudante que, simultaneamente, trabalha.

Se esta dissociação entre os artigos 89.º e 89.º-A do CT aparece explicitamente estabelecida no n.º 2 do artigo 89.º, já se vê que, até por força da salvaguarda da aplicação de disposições especiais em matéria de participação de menor em espetáculos que vai prevista no n.º 5 do artigo 89.º-A, não será possível aplicar este (sub)tipo contratual a um trabalhador sénior que esteja inscrito num curso de formação profissional ou de doutoramento, possibilidade que, por contraste, existe no que diz respeito à obtenção do estatuto de trabalhador-estudante, esfera estatutária em que, por força das políticas

²¹ Ela é efetuada oficiosamente através da troca de informação entre a Segurança Social e os serviços de ensino, mas para tal é necessário que o aluno em causa indique, no ato de matrícula, o seu Número de Identificação da Segurança Social (NISS). Assim, no caso da situação laboral que envolve os jovens que trabalham durante as suas férias escolares, a comunicação da admissão é efetuada nos serviços da Segurança Social da área que abrange a sede da entidade empregadora, sendo necessário que, de acordo com o Mod. RV 1009-DGSS atualmente em vigor, se identifique (i) o nome do estabelecimento de ensino, (ii) o ano de escolaridade, (iii) a duração do período das férias escolares, (iv) a duração do contrato de trabalho, (v) a data de início dos efeitos do contrato de trabalho e (vi) a morada do local de trabalho.

²² Ver, entre outros, *Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho*.

de *lifelong learning* e da regulação contida no artigo 94.º do CT, a idade não assume esse relevo.

Trata-se, também aqui, de, a partir da fixação de um limite etário nos 30 anos, congruar o CT e o CRCSPSS, cuja regulação, permanecendo intocada, implica a atribuição de um sentido útil à juvenildade que marca o artigo 83.º-A do CRCSPSS, e que encima o enquadramento previdencial aplicável ao (sub) tipo contratual ora desenhado no artigo 89.º-A do CT.

2. O artigo 83.º-B do CRCSPSS atribui aos jovens em férias escolares um direito à proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte²³.

Os jovens em férias escolares são trabalhadores com proteção reduzida, uma vez que o subsistema previdencial, assente num princípio de solidariedade de base profissional, visa genericamente garantir as prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho, perdido em consequência da verificação de todas as eventualidades que integram o seu âmbito material.

Ficam, portanto, excluídas as eventualidades de doença, parentalidade, desemprego ou doenças profissionais, à semelhança do que se verifica com os trabalhadores em situação de pré-reforma com suspensão do contrato de trabalho (ver n.º 2 do artigo 86.º), com os trabalhadores envolvidos por um contrato de trabalho de muito curta duração, com os membros das igrejas, associações e confissões religiosas e ainda com todos os que, por razões diversas, se encontram no âmbito do seguro social voluntário, o qual, para lá do seu âmbito material mais reduzido, tem obrigações contributivas específicas²⁴.

Sem que se encontrem cobertas todas as eventualidades, procurou-se, no entanto, conforme se lê na *exposição de motivos* da Proposta de Lei n.º 100/XIII/3.^a, «dar densidade e segurança jurídica à medida já publicamente avançada de promover o trabalho de jovens estudantes durante os períodos de férias escolares sem que isso prejudique o acesso a benefícios atribuídos pela segurança social, designadamente o acesso ao abono de família».

²³ O preceito, sem paralelo na legislação que antecedeu o CRCSPSS e na sua versão originária, foi introduzido pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

²⁴ Ver artigos 172.º e 176.º e ss. do CRCSPSS.

Os rendimentos auferidos pelos jovens que prestem trabalho, nos termos do disposto na legislação laboral, durante o período de férias escolares não implicam, assim, a suspensão do abono de família, nem são contabilizados para o cálculo da prestação de apoios sociais.

Estes continuam a ser recebíveis, em articulação com a retribuição implicada pelo contrato de trabalho que celebrem, registando-se ainda que, no apuramento dos rendimentos de trabalho dependente, apenas relevam os rendimentos anuais ilíquidos considerados como tal no Código de Imposto do Rendimento das Pessoas Singulares, sem que, nesse âmbito, seja computável o rendimento obtido com o trabalho de jovens em férias escolares.

3. No plano da incidência contributiva, à luz do artigo 83.º-C do CRCSPSS a base de incidência é constituída pela remuneração convencional (um valor predefinido com base no Indexante dos Apoios Sociais), tendo em conta o número de horas de trabalho prestado e a remuneração horária determinada: Remuneração Horária = (Indexante dos Apoios Sociais x12) / (52x40).

Ao valor que resultar desta fórmula aplica-se a taxa de 26,1% (apenas a parte a cargo da entidade empregadora), conforme prevê o artigo 83.º-D.

Se, ao contrário do que já sustentámos, e uma vez que se trata de um contrato de trabalho *proprio sensu*, parece não haver cabimento para afastar a aplicabilidade da obrigação de respeito pela Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG)²⁵, o menor tem capacidade para receber a retribuição convencional que constitui a base da incidência contributiva, salvo oposição escrita dos seus representantes legais (n.º 3 do artigo 70.º do CT).

Esta retribuição, assim se sustente a observância da Retribuição Mínima Mensal Garantida, excederá o valor que resulta da fórmula utilizada para

²⁵ Em favor desta inaplicabilidade concorria, no entanto, a ausência de qualquer regulação no Código do Trabalho antes da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e a preocupação estritamente contributiva do legislador, a que se junta o recorte da base de incidência a partir do Indexante dos Apoios Sociais (IAS). Nos contratos de estágio, o Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, previu a atribuição obrigatória de um subsídio de estágio, cujo valor, na sequência da *Proposta de Lei n.º 15/XV, que procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno* (Separata DAR n.º 14, de 22 de junho de 2022), tem como limite mínimo o valor correspondente ao previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 275.º do Código do Trabalho, ou seja, 80% da retribuição mínima mensal garantida, e já não o valor que o n.º 1 do artigo 8.º previa antes da Lei 13/2023, de 3 de abril, que correspondia ao IAS.

calcular a base de incidência contributiva, sem que sobre o excedente incida a taxa contributiva prevista no artigo 83.º-D do CRCSPSS.

Em atenção aos objetivos que ditaram, ainda que com pouca densidade, o enquadramento laboral e contributivo dos jovens que trabalhem nas férias escolares, uma coisa é a retribuição que o jovem auferir em razão da sua atividade laboral temporalmente balizada, outra, que com aquela não se confunde, é a base que o CRCSSS utiliza para o cálculo contributivo.

Aqui, cabendo ter presente a distinção entre bases de incidência reais e bases de incidência convencionais (artigos 44.º e 45.º), a obrigação contributiva do empregador mede-se pela aplicação da taxa contributiva às remunerações que constituem a base de incidência contributiva de acordo com o valor predefinido com base no Indexante dos Apoios Sociais (base convencional).

Fora deste âmbito, e também da subsecção que enquadra o trabalho desenvolvido por jovens em férias escolares, está o trabalho voluntário, que é definido como «o conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas» (n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 71/98, de 3 de novembro²⁶).

Este enquadramento recorta-se a partir da obrigação assumida pelo trabalhador de prestação, sem retribuição, de serviços em conformidade com o programa acordado com a organização promotora²⁷, não existindo, por conseguinte, qualquer prestação retributiva que possa funcionar como base para a operação de incidência contributiva²⁸.

Mas, revertendo ao contrato de trabalho de jovens em férias escolares, e uma vez que o pagamento regular de contribuições por parte das pessoas

²⁶ Regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 176/2005, de 25 de outubro.

²⁷ Não sendo abrangidas pela lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.

²⁸ Essa é aliás uma das razões pela quais se tem associado o trabalho voluntário a um «contrato de prestação de serviço com função de liberalidade, mas que apresenta características muito próximas do contrato de trabalho». Assim: CARLOS FERREIRA DE ALMEIDA, *Contratos III. Contratos de liberalidade, de cooperação e de risco*, Coimbra: Almedina, 2012, p. 67. A opção encontra razão de ser no axioma de que o legislador carece de fundamento para invadir o âmbito de atividades motivadas pela generosidade e, em geral, por todas aquelas em que são estranhas as conotações de direito e de dever.

singulares e coletivas que se relacionam com o sistema previdencial da segurança social constitui o objeto da obrigação contributiva, neste caso, e em claro incentivo legal à utilização desta *species* contratual, o trabalhador aparece isentado de qualquer esforço para a taxa global contributiva²⁹.

Acresce que, ao contrário do que se verifica no ordenamento espanhol, não há qualquer agravamento contributivo no que ao empregador diz respeito³⁰, enquadramento que, não raro, é perspetivado no país vizinho como uma forma de interiorizar a externalidade implicada pelas distorções à estabilidade laboral que se associam à exiguidade temporal deste tipo de contratos³¹.

Não havendo quotização, a base sobre a qual é aplicada a taxa é a remuneração convencional ligada ao Indexante dos Apoios Sociais (IAS) que vai prevista no artigo 83.º-C³².

Também aqui a obrigação contributiva a cargo das entidades empregadoras apenas nasce no início do exercício da atividade profissional pelos trabalhadores ao seu serviço.

Mas o enquadramento de jovens, ao abrigo de contrato de trabalho em período de férias escolares, cessa no último dia do período de férias escolares estabelecido para o respetivo nível de ensino (artigo 42.º-A do Decreto-Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro), cessação *ope legis* que, em articulação com a necessidade de preenchimento do campo 5 do formulário de inscrição na Segurança Social, parece afastar a obrigação das entidades empregadoras quanto ao pagamento das contribuições referentes ao trabalhador caso não comuniquem à Segurança Social a cessação do contrato de

²⁹ À semelhança da situação que envolve os trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração (com proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte) ou das que incluem os trabalhadores de outros grupos fechados [v. g. trabalhadores da PT (ex-CTT) ou da ex-JAE, abrangidos pela CGA, que tenham optado pela transferência para a Lusoporte], em que o trabalhador também é isentado de qualquer esforço para a taxa global contributiva.

³⁰ Este agravamento, previsto no art. 151 LGSS, existe para todos os contratos que tenham um duração curta: GOERLICH PESET, "¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?", cit., p. 23.

³¹ SANGUINETI RAYMOND, "La insuficiente sanción del fraude en la contratación temporal", *Trabajo y Derecho* 2018, n.º 38, p. 10.

³² O artigo 83.º-C do CRCSPSS continha um n.º 2, entretanto revogado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que determinava que à taxa contributiva a cargo das entidades empregadoras dos jovens em férias escolares não se aplicava o disposto no artigo 55.º. Com a revogação daquele preceito, que aliás nunca foi regulamentado, a exclusão da aplicação desse artigo deixou de fazer sentido, estando aí a explicação para o desaparecimento do n.º 2 do artigo 83.º-D.

trabalho do trabalhador no prazo previsto (até ao dia 10 do mês seguinte em ocorreu a cessação) sempre que o trabalhador já não esteja ao seu serviço.

Esta desnecessidade encontra-se hoje reforçada com a previsão contida no n.º 3 do artigo 89.º-A, ao determinar que o serviço competente da segurança social deve assegurar a interconexão de dados com os serviços que se mostre necessária, nestes se incluindo naturalmente o estabelecimento de ensino oficial ou autorizado em que o estudante se encontre matriculado³³.

III. Consequências da impossibilidade de estabilidade laboral

1. O contrato de trabalho de jovens em férias escolares encontra uma referência modelar no núcleo regulativo do contrato a termo, que assume igualmente um papel conformativo no que ao contrato de trabalho de muito curta duração diz respeito.

Em ambos os casos, muitos dirão que há um incentivo por parte do Estado no que respeita à difusão destes tipos contratuais, uma vez que são formas de aquisição de competências e de experiência profissional, mas também tipos contratuais que, em razão da sua fisiologia, não permitem o prazo de garantia suficiente para que o trabalhador tenha direito ao subsídio de desemprego.

Têm, por isso, do ponto de vista previdencial, um âmbito de proteção reduzido, e, para lá de não serem considerados para efeitos de aplicação da contribuição adicional por rotatividade excessiva³⁴, ambos estavam excluídos

³³ Diferente será naturalmente a situação em que o estudante, ao abrigo de um contrato de trabalho de jovens em férias escolares ou interrupções letivas, continue a laborar para além desses períodos. Nesse caso, que mereceu previsão paralela na al./b do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, para os estágios profissionais extracurriculares, não haverá singularidade de vulto e, verificada a subordinação jurídica exigível, o estudante terá um contrato de trabalho com duração indeterminada a partir do primeiro dia subsequente à cessação *ope legis* do contrato de trabalho de jovens em férias escolares ou interrupções letivas, implicando-se, em conformidade, a alteração do respetivo enquadramento na Segurança Social.

³⁴ A taxa de rotatividade excessiva, introduzida com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, é uma contribuição adicional por rotatividade excessiva a cobrar aos empregadores que tenham um peso anual de contratação a termo superior ao indicador setorial anual em vigor. A taxa é progressiva, até ao máximo de 2%, não estando abrangidos os contratos a prazo para substituição de trabalhador em gozo de licença de parentalidade ou substituição de trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença por período igual ou superior a 30 dias. Ficam ainda de fora os contratos de trabalho de muito curta duração e as situações em que, pelo tipo de trabalho ou pela situação do trabalhador, o contrato tenha de ser celebrado a termo.

do âmbito do regime subjacente ao Fundo de Compensação do Trabalho³⁵, o qual com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, deixou de receber quaisquer contribuições, seja qual for o tipo de contrato de trabalho subjacente³⁶.

Mas esta modelação significa também, afora as especialidades inerentes ao facto de se tratar de um contrato de trabalho que pode envolver menores e aquelas que marcam a temporalidade congénita do contrato (interrupção letiva), que se aplicará o regime genericamente desenhado para os contratos a termo, até porque não se pode admitir que esta pluralização modelar, que acompanha a diversificação interna do Direito do Trabalho em planos diversos (recortada a partir do tipo de atividade, do perfil do trabalhador, do contexto em que este dispõe da sua energia laborativa ou mesmo a partir da natureza do empregador³⁷), se poste como o caminho de acesso à obtenção de aspetos regimentais a que só por via da observância das exigências impostas pela Constituição e pelo Direito da União Europeia para os contratos a termo se pode aceder.

Os tipos, que se impuseram como consequência da distinção hegeliana entre conceito abstrato e conceito concreto³⁸, são um conceito que não divide a realidade e que a esta apenas pode ser referida: os tipos legais utilizados para a identificação nominada dos diferentes contratos que, por razões

³⁵ Fundo que, nos termos da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, se associa à capitalização individual destinada ao pagamento parcial (até 50%) da compensação por cessação do contrato de trabalho dos seus trabalhadores.

³⁶ A cessação das contribuições para o Fundo de Compensação de Trabalho (FCT) e a suspensão das contribuições para o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho foi um dos pontos do Acordo de Rendimentos e Competitividade cuja entrada em vigor se associou à entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

³⁷ Como fez notar JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho. Volume I: Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 218, «tende a diferenciar-se cada vez mais, consoante o empregador seja, por exemplo, uma empresa, tenha ou não escopo lucrativo e até, sendo uma empresa, consoante a dimensão desta».

³⁸ Assim: CARLO BEDUSCHI, *Tipicità e Diritto. Contributo allo studio della razionalità giuridica*, Pádua: Cedam, 1992, pp. 108-9, e KARL LARENZ, *Metodologia da Ciência do Direito* (trad. José Lamego), 3.ª ed., Lisboa: Gulbenkian, 1989, pp. 649 e ss.: o conceito concreto é aquele a que recorre o pensamento jurídico, antecedente da noção de tipo. Neste sentido, JOSÉ DE OLIVEIRA ASCENSÃO, *A tipicidade dos direitos reais*, Lisboa: Petrony, 1968, pp. 22 e ss., salientando que o tipo suporta a especificação de um conceito através de uma pluralidade de espécies, e que o tipo, sendo sempre um abstrato em relação às circunstâncias históricas, busca o conceito mediante a especificação, não discerne qualquer utilidade na contraposição entre tipo e conceito, pois a essência de um tipo é a de um conceito em espécie.

heterogêneas, têm um termo (v. g. jovens em férias escolares e de muito curta duração) não consomem, no seu conjunto, o conceito pressuposto (= contrato com duração limitada), antes se referindo a ele.

O contrato de trabalho de jovens em férias escolares pode, por isso, configurar-se como um contrato de trabalho a tempo parcial³⁹ (caso em que, por força do artigo 153.º do CT, terá de ser reduzido a escrito) ou ser celebrado como um contrato de trabalho temporário (caso em que também, agora por força do artigo 181.º do CT, é de exigir forma escrita)⁴⁰, encontrando-se, a este respeito, remissão expressa no n.º 4 do artigo 89.º-A do CT.

2. Assim, em análise crítica, e à luz da regulação (parca) que se hoje se encontra no Código do Trabalho, não deixa de causar perplexidade a isenção contida no n.º 2 do artigo 69.º quanto à *exigência de que o menor* com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional *só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas*. É que, dispensando-se a necessidade de frequência da modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, para a celebração de um contrato de trabalho em férias escolares é a própria referência pressuposta do contrato, i. e., as férias escolares, que, perante a desnecessidade de frequência de uma modalidade de educação ou formação, é impassível de verificação.

³⁹ Cabe recordar que, no artigo 152.º do CT, se encontra previsão dirigida aos IRCT no sentido de estabelecerem, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que *frequente estabelecimento de ensino* (itálico nosso), realidade que quadra *de pleno* com o sentido regulativo do contrato de trabalho de jovens em férias escolares.

⁴⁰ A par de todas as outras exigências que o CT estabelece para o contrato de trabalho temporário (designadamente a celebração em dois exemplares), dado que também aqui a falta de solenidade do contrato de jovens em férias escolares cede perante as exigências específicas que conformam o regime do trabalho temporário (*lex specialis*).

Depois, embora por força do n.º 2 do artigo 69.º do CT o empregador esteja obrigado a comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão do menor nos oito dias subsequentes, é criticável o facto de estes se encontrarem privados de contrato de trabalho escrito e, por isso, profundamente fragilizados na prova da sua ilegalidade ou de uma situação de incumprimento por parte do empregador⁴¹. Isto, na ciência de que as exigências de forma não constituem imposições desprovidas de sentido e que, em Direito do Trabalho, destinam-se geralmente a proteger um dos sujeitos (o trabalhador), havendo mesmo «um vector juslaboral que implica a forma escrita para estabelecer situações que enfraqueçam a posição dos trabalhadores»⁴².

Além da inexplicável fragmentariedade legal quanto às exigências de forma para contratos que têm ínsito um termo, e para lá da desproteção na doença existente – desproteção que hoje contrasta com cobertura de todas as eventualidades estabelecida para a realidade paralarboral subjacente ao contrato de estágio pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, nesta se incluindo a doença⁴³ -, verifica-se, independentemente de a empregabilidade duradoura não ser o escopo desta forma atípica de contratação, a suscetibilidade de os trabalhadores-estudantes aparecerem envolvidos numa sucessão de contratos precários.

Aqui não há qualquer limitação da duração total anual que seja aplicável entre o mesmo trabalhador e o mesmo empregador, nem tão pouco qualquer restrição quanto ao número de contratos com este figurino que, enquanto tal, sejam celebráveis pelo empregador, acrescentando, no plano analítico,

⁴¹ A lei é absolutamente omissa quanto à necessidade de redução a escrito dos contratos com jovens em férias escolares. Trata-se de uma exceção à exigência de forma escrita para os contratos a termo, justificando-se supostamente este desvio à norma geral pela suposta duração especialmente curta destes contratos e em relação aos quais seria, por isso, desajustado exigir o regime de forma e formalidades que estão previstas para os contratos a termo *tout court*. Sendo as exigências de forma excecionais, não se consegue, por força do artigo 11.º do Código Civil, aplicar analogicamente a exigência de redução a escrito aos contratos de trabalho de jovens em férias escolares, encontrando-se, também por aqui, um enquadramento muito próximo dos contratos de muito curta duração.

⁴² ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 1997, p. 587.

⁴³ O artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, com epígrafe *Segurança social*, dispõe agora, após a alteração introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que "(a) relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio ao abrigo do presente decreto-lei é equiparada, para efeitos de segurança social, a trabalho por conta de outrem".

a favorabilidade que se associa ao respetivo enquadramento previdencial e a inaplicabilidade do mecanismo subjacente à taxa de rotatividade anual⁴⁴.

Embora esta apetência para o recurso maciço ao contrato de trabalho de jovens em férias escolares surja em parte estiolada pela exigência introduzida no n.º 1 do artigo 89.º do CT de respeito pelos requisitos de admissibilidade no artigo 140.º CT – antes da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, para lá da singularidade de dispensa de qualquer contribuição para o FCT, não se fazia depender a validade de um contrato de trabalho de jovens em férias escolares de qualquer justificação causal⁴⁵ –, a verdade é que os contratos a termo, apesar da excepcionalidade que os deve envolver num sistema que tem como princípio axial a estabilidade no emprego, são perspetiváveis como *uma porta de entrada para posições permanentes* (embora as estatísticas apontem para baixas taxas de conversão). Mas nada disto se passa com os contratos de trabalho de jovens em férias escolares, os quais, *per definitionem*, têm óbito pré-definido com o termo das férias escolares ou o fim da interrupção letiva, não sendo, enquanto espécie contratual, passíveis de prolongamento para lá desse limite *ab origine*.

⁴⁴ Em boa verdade, o problema não parece estar tanto na precarização da situação que envolve os jovens em férias escolares quanto na utilização desta tipologia contratual por parte dos empregadores em alternativa ao recurso à contratação a termo *stricto sensu*, já que fundamentos como (i) *atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima*, (ii) *o acréscimo excecional de atividade da empresa* ou (iii) *a execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro* podem, perante as vantagens previdenciais e a desnecessidade de qualquer contribuição adicional a cargo dos empregadores, potenciar a utilização deste (sub)tipo contratual.

⁴⁵ Se a fundamentação só é traduzível através de uma relação entre os momentos normativos e as circunstâncias da vida, entre o motivo invocado e a previsão legal, fica em aberto a questão de saber qual o destino de um contrato a termo resolutivo com estudante em período de férias ou interrupção letiva cuja fundamentação seja insuficiente, inepta ou inoperante ou pura e simplesmente inobservada. Não havendo, por princípio, base para indeterminar a duração do contrato, trata-se de uma norma estruturalmente imperfeita, já que também não se encontra enquadramento contraordenacional. Embora se registre, em função da parametrização causal, um avanço em relação ao quadro normativo (?) vigente, e se confirme a associação dos contratos com jovens em férias escolares à necessidade de satisfação de necessidades temporárias e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, a verdade é que, sabendo-se que o *consensus verbis* convive mal com as necessidades de proteção de um trabalhador a termo, não deixa de causar estranheza que não se preveja a necessidade de redução a escrito de um contrato sem duração indeterminada, designadamente com vista à sindicabilidade da sua causa e da sua duração, em enquadramento que, todavia, ainda subsiste no Reino Unido, embora aí os trabalhadores contratados por um mês ou mais tenham de há muito tempo a esta parte direito a um conjunto de informações por escrito (*written statement*). Cfr. IAN SMITH/AARON BAKER, *Smith & Wood's Employment Law* (12.ª ed.), Oxford: Oxford University Press, pp. 443-4. Aqui, o n.º 1 do artigo 89.º-A da Proposta de Lei n.º 15/XV prevê que «[o] contrato de trabalho celebrado com estudante, vigente em período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita».

Não há, por isso, com exceção da experiência profissional obtível por um jovem que simultaneamente estuda e do combate às situações de trabalho informal ou não declarado, qualquer aptidão deste (sub)tipo contratual para sobrepujar as vantagens inerentes à possibilidade de estabilização das relações laborais mediante contrato sem termo, lá onde a regra da duração indeterminada do contrato não é meramente classificatória e exprime uma leitura muito definida acerca do valor ético da prestação do esforço humano e da garantia da sua importância na realização auto-constituente de cada um⁴⁶.

3. Nesta sequência, em que a análise comportamental dos sujeitos encontra na ponderação dos custos e benefícios associáveis a cada tipo ou subtipo contratual um fator ao qual o Direito não pode/deve ficar alheio, cabe, pois, questionar se os trabalhadores em férias escolares têm direito a subsídio de férias e de Natal e também à compensação associada a um contrato a termo cuja cessação não é imputável ao trabalhador.

Quanto ao subsídio de férias, o direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, estabelecendo-se, como regra-geral, que no caso da duração do contrato ser inferior a seis meses o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho (contando-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que tenha prestado trabalho). Não havendo subsídio sem que existam dias de férias na esfera jurídica do trabalhador, não há razão para que não se reconheça ao jovem que trabalha em subordinação jurídica durante as suas férias escolares a (necessária) fruição do direito a férias.

Independentemente de, no caso concreto, o trabalho se justapor às férias (escolares) de que goza o estudante, importa ter presente a fundamentalidade do direito a férias, a sua irrenunciabilidade⁴⁷ (típica⁴⁸) e a modelação regimental

⁴⁶ COSTANTINO MORTATI, "Il lavoro nella Costituzione", *Il Diritto del Lavoro*, vol. XXVIII, Roma, 1954, p. 152, e FRIEDHELM HUFEN, "Berufsfreiheit – Erinnerung an ein Grundrecht (Mainzer Antrittsvorlesung)", *Neue Juristische Wochenschrift*, 1994, p. 2913.

⁴⁷ Trata-se, de há muito, e em razão dos interesses subjacentes, de um direito de exercício necessário por parte do trabalhador, que é visto como um "direito de desfrutar *in natura*" [assim: JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho* (2007), cit., p. 273].

⁴⁸ Nestes termos, PIERA FABRIS, *L'indisponibilità dei diritti dei lavoratori*, Problemi di Diritto del Lavoro, Studi raccolti da Aldo Cessari (3), Milão: Giuffrè, 1978, pp. 59 e ss., e, entre nós, JOSÉ ANTÓNIO MESQUITA, "Renúncia

do contrato de trabalho dos jovens em férias escolares e interrupções letivas (e também do contrato de muito curta duração) pelo regime genericamente aplicável aos contratos a termo.

Para lá desta modelação, cumpre também não perder a vista a Diretiva 1999/70/CE, que tem como objetivo a aplicação do Acordo Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado a 18 de março de 1999 entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP). A Diretiva aparece construída a partir do propósito de quem celebra um contrato de trabalho a termo não pode receber um tratamento (negativamente) discriminatório⁴⁹. Não se distingue aí as relações temporais em função da sua duração, cuidando-se, por isso, de característica que não é relevante *a priori*.

Tal significa que os contratos de jovens em férias escolares, os contratos de curta ou muito curta duração ou que figuras contratuais destinadas à satisfação esporádica ou evanescente de necessidades do empregador não estão, bem pelo contrário, fora do âmbito de aplicação da Diretiva. Relevante será o facto de, em interpretação *a contrario*, o contrato de trabalho não ter duração indeterminada⁵⁰.

O conceito de *condições de emprego* é assumido, na aceção do n.º 1 do artigo 4.º do Acordo Quadro, como premissa necessária à indagação da comparabilidade destinada à garantia de não discriminação entre um trabalhador com contrato a termo e um trabalhador com contrato sem termo.

No que respeita ao conceito de *condições de emprego*, o TJUE já declarou que o critério decisivo para determinar se uma medida se enquadra neste

pelos trabalhadores aos direitos sobre a entidade patronal”, *Revista do Ministério Público*, 1980, n.º 1, p. 44.

⁴⁹ O preâmbulo do Acordo Quadro condensa, assim, no § 3, «a vontade dos parceiros sociais em estabelecerem um quadro geral que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo, protegendo-os contra discriminações». O propósito é densificado no considerando 14 da Diretiva 1999/70, o qual indica, para este efeito, que o objetivo do Acordo Quadro é, nomeadamente, melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, enunciando prescrições mínimas suscetíveis de garantir a aplicação do princípio da não discriminação. Ver Acórdão de 22 de dezembro de 2010 (*Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*), C444/09 e C456/09, EU:C:2010:819, § 47; Ac. de 12 de dezembro de 2013 (*Carratù*), C361/12, EU:C:2013:830, § 40 acórdão Ac. de 13 de março de 2014 (*Nierodzik*), C38/13, EU:C:2014:152, § 22.

⁵⁰ Se com o Acórdão do TJUE de 22 de abril de 2010 (*Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols contra Land Ti*, Proc. C486/08, EU:C:2010:215) resultou claro que o artigo 4.º do Acordo Quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional que exclui do âmbito de aplicação Lei n.º essa lei os trabalhadores que têm um contrato de trabalho a termo por um período máximo de seis meses ou que são empregados apenas ocasionalmente, não haverá outro tanto que distinguir se o tempo de trabalho é parcial ou ccf.letto.

conceito é precisamente o do *emprego*; a saber: a relação laboral estabelecida entre um trabalhador e o seu empregador⁵¹. Tudo está, pois, em apurar se se trata de uma condição atinente ao esquema de interesses em que se move a execução de uma relação laboral, designadamente as condições em que uma pessoa exerce um emprego e as que dizem respeito à cessação dessa relação laboral (= direitos e obrigações que definem uma determinada relação laboral⁵²). Aqui cabem naturalmente os subsídios de férias e de Natal, proporcionalmente calculados.

Neste espaço, e tendo em vista a indagação de uma eventual compensação atribuível ao jovem estudante em razão da verificação do termo convencionalmente aposto ao contrato (*v. g.* um mês) ou do que decorre *ope legis* em função do *terminus* das férias escolares ou da interrupção letiva, é necessário ter em consideração que, no proc. n.º C-596/14 (*Ana de Diego Porras contra Ministério de Defesa*), o TJUE, à luz do artigo 4.º, julgou contrária ao princípio de não discriminação quanto a condições de trabalho dos trabalhadores a termo perante as dos permanentes uma regulação nacional, como a do contrato de trabalho de *interinidade* (temporário), que recuse qualquer compensação pela cessação do contrato a trabalhadores contratados a termo se esta for atribuída a trabalhadores contratados por tempo indeterminado, em situação comparável⁵³.

⁵¹ Cfr. ANDREAS VON MEDEM, "Arbeitsrecht: Befristete Arbeitsverträge / Diskriminierungsverbot / Entschädigungsregelung", *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* 2014, pp. 243-247, e Ac. de 12 de dezembro de 2013 (Carratù), C361/12, EU:C:2013:830, § 35, e Ac. de 13 de março de 2014 (Nierodzik), C38/13, EU:C:2014:152, § 25. Também, neste sentido, Ac. de 10 de junho de 2010 (*Bruno e o.*), C395/08 e C396/08, Colet., p. I5119, § 46. Entre nós, cfr. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral* (4.ª ed.), Coimbra: Almedina, 2015, pp. 208-210. Designadamente após o Acórdão associado ao proc. C361/12 (Carratù), o âmbito nocial das condições de emprego, que funciona como premissa necessária à indagação da comparabilidade, tem sido lido com impressiva largueza, uma vez que se tem recorrido por analogia à alínea c) do n.º 1 do artigo 3.º da Diretiva 2000/78/CE (do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional) e à alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE (do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional).

⁵² Neste sentido: Acórdãos de 10 de junho de 2010 (*Bruno e o.*), C395/08 e C396/08, EU:C:2010:329, §§ 45 e 46; de 12 de dezembro de 2013 (Carratù), C361/12, EU:C:2013:830, § 35; de 13 de março de 2014 (Nierodzik), C38/13, EU:C:2014:152, § 25; e de 14 de setembro de 2016 (*Diego Porras* (C596/14, EU:C:2016:683, § 28).

⁵³ Cfr. n.º 1 do artigo 4.º do Acordo Quadro.

O enquadramento desenvolvido pelo TJUE foi estabelecido a dois tempos. Primeiro, após considerar que o conceito de “condições de emprego” previsto no n.º 1 do artigo 4.º do Acordo Quadro inclui a compensação que um empregador está obrigado a pagar a um trabalhador na sequência da cessação do contrato de trabalho a termo, o Tribunal desenvolveu uma análise à luz do princípio da não discriminação, princípio que, conforme reiteração constante, exige que situações comparáveis não sejam tratadas de modo diferente. Delimitado o universo da *comparabilidade* – para esse efeito cabe apreciar se as pessoas interessadas exercem um trabalho idêntico ou similar na aceção do Acordo Quadro, averiguando-se se, diante de fatores como (i) a natureza do trabalho, (ii) as condições de formação e (iii) as condições de trabalho, se pode considerar que estas pessoas se encontram numa *situação comparável*⁵⁴ –, e resultando dos elementos dos autos submetidos ao TJUE que a recorrente no processo principal realizava um trabalho análogo ou idêntico ao de um trabalhador por tempo indeterminado⁵⁵, o TJUE considerou inverificada qualquer justificação objetiva que pudesse fundamentar essa diferenciação.

Repisando que o conceito de “razões objetivas” exige que a desigualdade de tratamento em causa seja justificada pela existência de *elementos precisos e concretos, que caracterizem a condição de emprego em questão, no contexto específico em que esta se insere e com base em critérios objetivos e transparentes* – a fim de verificar se esta desigualdade responde a uma real necessidade e é adequada e necessária para atingir o objetivo prosseguido (por exemplo: a natureza particular das tarefas para cuja realização esses contratos a termo foram celebrados e as características inerentes a essas tarefas ou, eventualmente, a prossecução de um objetivo legítimo de política social de um

⁵⁴ Assim: Ac. de 18 de outubro de 2012 (*Valenza e o.*), C302/11 a C305/11, EU:C:2012:646, § 42 e Ac. de 13 de março de 2014 (*Nierodzik*), C38/13, EU:C:2014:152, § 31, salientando-se que, em conformidade com a jurisprudência do TJUE, apenas na hipótese de as funções exercidas por um trabalhador não corresponderem às exercidas por trabalhadores permanentes, a diferença de tratamento alegada, relativa à atribuição de uma compensação de cessação do contrato de trabalho, não seria contrária ao artigo 4.º do Acordo Quadro, uma vez que esta diferença de tratamento se referiria a situações diferentes.

⁵⁵ Nesse contexto, e como se lê no § 43 do Acórdão *Ana de Diego Porras contra Ministério de Defesa*, «a própria circunstância de a recorrente ter ocupado durante sete anos consecutivos o mesmo posto de um trabalhador dispensado a tempo inteiro das suas obrigações profissionais para o exercício de um mandato sindical, permite concluir não só que a interessada cumpria os requisitos de formação para aceder ao posto de trabalho em questão, mas também que efetuava o mesmo trabalho que a pessoa que substituiu de forma permanente durante este longo período de tempo, estando sujeita às mesmas condições de trabalho».

EstadoMembro)⁵⁶ –, o reconhecimento de que o trabalhador cujo contrato de trabalho cesse à margem da sua vontade tem direito à compensação encontra hoje sustento no n.º 2 do artigo 344.º do CT, o qual, com a redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, veio dilucidar de vez a problemática gerada em torno dos casos em que o contrato contém uma “cláusula de irrenovabilidade”⁵⁷.

As situações em que o contrato tem por definição um termo resolutivo apresentam todavia diferenças em relação às “cláusulas de irrenovabilidade”, o mesmo sucedendo entre estas e a revogação do contrato de trabalho⁵⁸.

⁵⁶ Cfr. Ac. de 13 de setembro de 2007 (*Del Cerro Alonso*), C307/05, EU:C:2007:509, §§ 53 e 58; Ac. de 22 de dezembro de 2010 (*Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*), C444/09 e C456/09, EU:C:2010:819, § 55; Ac. de 8 de setembro de 2011 (*Rosado Santana*), C177/10, EU:C:2011:557, § 73, e Ac. de 18 de outubro de 2012 (*Valenza e o.*), C302/11 a C305/11, EU:C:2012:646, § 51.

⁵⁷ No nosso entendimento, uma interpretação conforme do n.º 1 do artigo 149.º do CT com o artigo 4.º do Acordo Quadro sempre implicaria que nos casos em que o contrato de trabalho a termo cessava em razão de uma cláusula de caducidade automática fosse devida a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º do CT, uma vez que ela é corresponsável à própria natureza precária do vínculo de emprego e um desincentivo ao recurso a esta modalidade contratual, sem que, enquanto tal, seja o próprio trabalhador a pôr cobro à relação laboral. Com efeito, esta solução interpretativa aparecia naturalmente após uma articulação entre as proposições objetivas e a coerência que a situação exige para a fundamentação da imputabilidade da caducidade do contrato no plano dos efeitos produzíveis, contexto em que a imputação do *terminus* do vínculo à vontade do trabalhador é artificiosa: a verificação do facto extintivo e a não continuação da relação laboral decorrem de um acordo inicial entre empregador e trabalhador, processando-se uma anulação dos termos determinativos da imputação *ad personam* da não continuação da relação de trabalho, que, sob esta ótica, se coloca em plano idêntico ao da insusceptibilidade de atribuição ao trabalhador da responsabilidade pela extinção do vínculo que marca genesicamente a caducidade de um contrato de trabalho. Sobre os termos da questão, em leitura que acompanhamos, e com destaque para o argumento relativo à garantia de compensação em caso de caducidade de contrato a termo incerto (não renovável e em que o trabalhador sabe que ele se extinguirá), veja-se JOÃO LEAL AMADO, “Compensação pela caducidade de contrato a prazo: a polémica questão do seu montante mínimo”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2002, n.º 62, Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, p. 115, e JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho. Volume I: Relações Individuais de Trabalho*, cit., p. 924.

⁵⁸ Sem que se esqueça que houve quem sustentasse que tudo se passava como no quadro de uma revogação do contrato de trabalho (em que não se garante *ex lege* qualquer compensação ao trabalhador), sendo essa a premissa assumível no âmbito da comparabilidade que o princípio da discriminação contido no artigo 4.º do Acordo Quadro postula, sem que, nessa medida, haja cabimento para sustentar uma ofensa ao princípio. Trata-se, no fundo, de enquadrar a cláusula de caducidade automática como um acordo que se aproxima na sua fisiologia do acordo extintivo da relação de trabalho, uma vez que, correspondendo o termo a um evento futuro e certo de que dependem os efeitos de um ato ou facto jurídico, a revogação pode ser perspectivada como um termo final impróprio, em que a verificação do *contrarius consensus* surge como o facto (provocado) a que a lei atribui efeitos extintivos, *i. e.*, como o momento até ao qual se produzem os efeitos jurídicos do contrato de trabalho. Contudo, esta construção sédula na sua formulação, o ajuste inicial da não renovação do contrato de trabalho a termo não é revogável pelo trabalhador, por contraste com o direito de arrependimento que se encontra previsto para a revogação do contrato de trabalho e também para a denúncia. Ora, se a dissemelhança entre uma cláusula de caducidade automática e uma revogação do contrato se evidencia não só a partir do momento que o trabalhador concorre com a sua vontade e da sua

Na verdade, não existe *ab initio* com os contratos de trabalho dos jovens em férias escolares qualquer expectativa de continuidade contratual, a qual existirá, ainda que podendo ser residual, nos contratos com uma “cláusula de irrenovabilidade”, já que a liberdade *envolve sempre processos que cruzam as ações e as decisões com as oportunidades que as pessoas têm no contexto das circunstâncias pessoais e sociais que as envolvem*⁵⁹.

Assumindo-se que a realidade relevante para o intérprete-aplicador é também concebida a partir de cálculos de probabilidade baseados nas regras normais da experiência e da vida, é consabido que a inserção de uma “cláusula de irrenovabilidade” pode ser a *condição* para que o trabalhador celebre aquele contrato de trabalho, contexto inverificável num contrato de trabalho com jovens em férias escolares em que a vontade do estudante é, por si só, irrelevante quanto ao afastamento da baliza temporalmente imposta pelo início das atividades letivas, o mesmo sucedendo de resto quanto a uma eventual vontade do empregador sinalizada à continuidade do contrato.

Assim, se no contrato de trabalho com jovens em férias escolares existe uma limitação temporal *ex lege* que se impõe inelutavelmente e, por isso, também em função da ausência de expectativas quanto à estabilidade laboral e da inexistência de qualquer proteção relativa ao desemprego, há naturalmente uma construção modelar de absorção social do risco diferente da que caracteriza o paradigma regulativo dos contratos a termo, deve igualmente ser ponderada a insusceptibilidade de aqui a compensação poder funcionar como

irretratabilidade, como também a partir da possibilidade de aplicação cumulativa das figuras (= um contrato de trabalho a termo com cláusula de caducidade automática pode cessar *ex ante* por revogação, sem que o termo seja atingido), cabe também relevar o facto de, em ponderação global, o desemprego gerado pela verificação do termo de um contrato de trabalho com uma cláusula de caducidade automática ser considerado *involuntário*, pois também aí se entende que o trabalhador não tem possibilidade de, no contexto temporal em que suscita a verificação do termo, determinar o prolongamento da relação de trabalho.

⁵⁹ Nestes exatos termos: AMARTYA SEN, *Development as freedom*, Oxford: Oxford University Press, 2001, pp. 17 e 283-4.

um instrumento desincentivador da contratação a termo ou de se encontrar funcionalmente dirigida a compensar o trabalhador pela maior precariedade do seu vínculo laboral relativamente ao modelo *standard* de contrato de trabalho.

É, por isso, claro que não existe um *sistema de arquitetura de escolha* (em que existe uma regra associada que defina o que vai acontecer a quem tomou a decisão, se optar por nada fazer), uma vez que a qualificação escolar, cada vez mais importante numa sociedade baseada no conhecimento em que os níveis de saber/aptidões são condição essencial para o desenvolvimento pessoal de todos os cidadãos e da sociedade globalmente considerada, se antepõe ao interesse em promover a estabilização do vínculo mediante a indeterminação da sua duração.

Seja como for, as duas perspetivas, apesar de não se verificar a necessidade de compensar o trabalhador pela (inevitável) perda do seu emprego, devem conjugar-se e, em função do caso concreto, determinar a disciplina conveniente aos interesses em jogo, tendo em conta a unidade do sistema e, no que à Diretiva diz respeito, observando a premissa de que as exceções ao princípio geral de não discriminação convocam uma interpretação restritiva⁶⁰.

Assim, embora aquele seja o regime que, com críticas de natureza vária, se encontra previsto de há muito em França – esta é uma das situações em que a compensação, que por regra corresponde a 10% da remuneração bruta total que foi paga ao trabalhador durante a execução do contrato, não é devida, a par das situações em que o trabalhador recusa celebrar um contrato de duração indeterminada ou em que ocorre rutura antecipada do contrato por facto respeitante ao trabalhador ou por caso de força maior (art. L1243-10 do *Code du Travail*)⁶¹ –, a verdade é que, por mais que se releve a experiência profissional obtível pelos estudantes, parecem não existir razões objetivas para efeito do artigo 5.º quanto à verificação de um objetivo legítimo de política

⁶⁰ Ainda Ac. de 15 de abril de 2008 (*Impact*), C268/06, EU:C:2008:223, § 114.

⁶¹ As situações em que a compensação não tem lugar em função do objeto do contrato ou da pessoa do trabalhador (cfr. o artigo L1243-10, 1.º e 2.º) são consideradas discriminatórias e têm suscitado juízo crítico com veemência. Ver, por exemplo, GÉRARD LYON-CAEN/JEAN PÉLISSIER/ALAIN SUPIOT, *Droit du Travail* (24.ª ed.), Paris: Dalloz, 2008, p. 252.

social de um Estado-Membro que certifique a adequação de um regime que priva os trabalhadores em férias escolares de qualquer compensação.

Verificando-se, no que aos contratos a termo diz respeito, uma linha tipológica cujo seguimento implica características interligadas e não meramente aditadas entre as suas diferentes modelações, entende-se que, à semelhança do que sucede com os contratos de muito curta duração, qualquer afastamento da compensação teria de estar expressamente sinalizado.

Ora, se nesta circunstância, esse afastamento, caso existisse, não estaria imune a um juízo de (des)conformidade com a Diretiva – não pela diferenciação regimental entre os diferentes contratos a termo⁶², mas pela diferenciação relativa às condições de emprego entre contratos com e sem termo –, haverá outro tanto que, perante o laconismo legal, evitar a utilização do contrato de trabalho de jovens em férias escolares como um instrumento concorrencial face aos contratos a termo *in genere*.

Registando-se uma natural diminuição da mobilidade laboral dos trabalhadores em férias escolares (não há campo de transição) e das suas oportunidades de progressão junto de outros empregadores, e reforçando-se o poder negocial das empresas que, a partir da parcimónia de encargos subjacentes, ficam em condições particularmente favoráveis para influenciar o nível dos salários e outras condições laborais (designadamente de outros trabalhadores a termo), a apetência concorrencial do contrato de trabalho dos jovens em férias escolares e interrupções letivas apareceria construída a partir do embaratecimento de custos (=desnecessidade de qualquer compensação), a que se junta, agora com reflexo legal explícito, a inaplicabilidade da taxa de rotatividade excessiva.

Valorada a desproporção do aligeiramento de encargos que recai sobre um contrato de trabalho dos jovens em férias escolares e interrupções letivas, o reconhecimento da impossibilidade de o trabalhador determinar a continuidade da relação de trabalho será pois, em afinidade valorativa com a massa de hipóteses em que a cessação de um contrato de trabalho sem termo ocorre por caducidade (= cessação do contrato por fato extrínseco à vontade

⁶² Fora do escrutínio imposto pelo princípio da não discriminação contido no artigo 4.º do Acordo Quadro estão quaisquer diferenças de tratamento entre diferentes categorias de trabalhadores contratados a termo: Ac. TJUE de 26 de julho de 2017 (*Persidera*), C112/16), EU:C:2017:597, § 46.

do trabalhador), o fator determinante na comparabilidade das situações entre trabalhadores com contrato de trabalho com e sem termo que justifica a garantia de uma compensação pela caducidade do contrato. A compensação corresponderá, *de jure condito*, a um direito dos jovens que trabalham em férias escolares e interrupções letivas, o mesmo sucedendo quanto a um trabalhador que celebre um contrato de muito curta duração.