

RIDT

ANO II / ABRIL 2022 / Nº 3
SEMESTRAL / 2184-8815

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Depósito Legal

480082/21

ISSN

2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Legal Deposit

480082/21

ISSN

2184-8815

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



UMA VISÃO CRÍTICA DOS RECENTES ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS NO ÂMBITO DO PERÍODO EXPERIMENTAL: DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO SEU ALARGAMENTO NA LEI N.º 93/2019, DE 04/09, À QUESTÃO DO ABUSO DE DIREITO NOS CASOS DE CONVERSÃO OPE LEGIS DO CONTRATO A TERMO*¹

A CRITICAL VIEW OF RECENT RULINGS IN THE SCOPE OF THE PROBATIONARY PERIOD: FROM THE (IN)CONSTITUTIONALITY OF ITS EXTENSION IN LAW NO. 93/2019 OF 04/09 TO THE QUESTION OF ABUSE OF RIGHT IN CASES OF CONVERSION OPE LEGIS OF THE FIXED-TERM CONTRACT

José Pedro Oliveira Pinto²

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

¹ O texto aqui apresentado corresponde, ainda que com ligeiras alterações e devidas atualizações, ao trabalho final da Pós-Graduação em Direito do Trabalho no ano letivo 2019/2020, na Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa e ao trabalho desenvolvido na unidade curricular de Problemas Especiais de Cessação do Contrato de Trabalho no ano letivo 2020/2021, do Mestrado em Direito do Trabalho, na mesma instituição de ensino.

² Bolseiro de Investigação no Centro de Estudos e Investigação em Direito. Mestrando em Direito do Trabalho na Escola do Porto da Faculdade de Direito da

Sumário - 1. Introdução - 2. O Período Experimental no Contrato de Trabalho - 2.1. Algumas considerações acerca do Período Experimental - 2.2. A bússola do Período Experimental – a duração enquanto norteadora da precarização - 3. As alterações da Lei n.º 93/2019, de 04/09: o alargamento da duração do período experimental - 3.1. Considerações sobre a nova tipologia: a indeterminação dos conceitos - 3.2. A(des)conformidade constitucional do seu alargamento: análise do Acórdão n.º 318/2021, do Tribunal Constitucional - 4. O Abuso de Direito e o Período Experimental: os casos de conversão *ope legis* do contrato a termo - 4.1. A flutuação jurisprudencial relativa à conversão do contrato a termo - 4.2 Análise do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 03-06-2019 - 4.2.1. Factos e decisão - 4.2.2. Apreciação crítica - 5. Conclusão.

Resumo:

O presente texto visa recensear o papel da duração do período experimental enquanto bússola que norteia a admissibilidade deste instituto jurídico. Por conseguinte, focar-se-á na alteração introduzida pela Lei n.º 93/2019 de 04/09, que acrescentou um novo fator que condiciona a duração do período experimental. Olhando àqueles que exerçam trabalho indiferenciado, se forem catalogados como trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, verificou-se um alargamento do seu período de prova – de noventa para cento e oitenta dias no caso de celebrarem um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Para tal, teremos presente o entendimento apresentado nesta matéria pelo Tribunal Constitucional no seu acórdão n.º 318/2021, que introduziu a necessidade de reformular a interpretação destas normas.

Ademais, procuramos igualmente problematizar a possibilidade de invocação do abuso de direito nos casos de alargamento do período experimental, quando se observe uma situação de conversão *ope legis* do contrato a termo, apresentando uma visão crítica à posição conduzida pelo Tribunal da Relação do Porto, no acórdão de 03-06-2019 (Jerónimo Freitas).

Abstract:

The present text aims to review the role of the probationary period length as the compass guiding the admissibility of this legal institute. Therefore, it will focus on the amendment introduced by Law no. 93/2019 of 04/09, which added a new factor conditioning the length of the trial period. Looking at those who perform undifferentiated work, if catalogued as workers seeking for their first job or as long-term unemployed, the aforementioned Law introduced an extension of their probationary period - from ninety to one hundred and eighty days in the circumstance they undertake an employment contract of indefinite duration. To this purpose, we will bear in mind, on this matter, the understanding presented

Universidade Católica Portuguesa. Colaborador Júnior do Observatório de Aplicação do Direito da Concorrência, Universidade Católica Portuguesa.

by the Constitutional Court in its ruling no. 318/2021, which introduced the need to reformulate the interpretation of these legal standards.

Furthermore, we will also problematize the possibility for the invocation of the mechanism of abuse of rights in cases of extension of the probationary period, namely when a situation of conversion ope legis of the fixed-term contract is observed. For this evaluation we will be presenting a critical view of the position taken by the Oporto Court of Appeal, in its judgment of 03-06-2019 (Jerónimo Freitas).

1. Introdução

O período experimental, tal como aprofundaremos, corresponde à fase inicial do contrato de trabalho, sendo que este instituto jurídico se pauta por um carácter de volatilidade e de precarização do vínculo contratual, uma vez que, durante um determinado arco temporal, poderá ocorrer uma denúncia *ad nutum*, conforme estipula o artigo 114.º do Código do Trabalho (doravante CT), que permite a rutura da relação jurídico-laboral sem necessidade de aviso prévio (em certa medida), invocação de justa causa ou pagamento de qualquer indemnização.

Desta forma, o mesmo se fixa em colisão com valores constitucionais, nomeadamente, com a garantia e segurança no emprego, consagrada no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP). À vista disso, importa problematizar com especial atenção a duração que poderá apresentar, com o fim de que a mesma seja aceitável à luz do ordenamento jurídico português e do direito da União Europeia.

Nesta senda, iremos traçar os eixos coordenadores de duas controvertidas questões jurídicas: (i) avaliação da (in)constitucionalidade da alteração introduzida pela Lei n.º 93/2019

de 04/09, concernente ao alargamento do período experimental de noventa para cento e oitenta dias, em caso de trabalho indiferenciado, se estivermos perante a categoria de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, à luz do Acórdão n.º 318/2021, de 18/05 (Conselheiro Teles Pereira); (ii) problematização da extensão da duração do período experimental em casos de conversão *ope legis* do contrato a termo certo em contrato de trabalho por indeterminado, tendo como alicerce para a nossa exposição, a análise do Acórdão de 03-06-2019 (Jerónimo Freitas).

O que pretendemos identificar nesta nota introdutória é o facto de que o elemento unificador destes dois temas em matéria de período experimental é a sua interconexão com o regime da contratação a termo. Se em relação à segunda hipótese é clara a sua interligação, importa desde já destacar que, em relação à primeira, tal se atesta porque as respetivas normas surgiram como reverso da revogação do regime legal que permitia que estas duas categorias se apresentassem como causas justificativas suficientes da contratação a termo – de certo modo, antecipamos que tal raiou com o desiderato de promover a contratação destes trabalhadores e a sua inserção no mercado de trabalho, preconizando uma situação mais favorável, devido à aparente maior estabilidade que lhes traria.

2. O Período Experimental no Contrato de Trabalho

2.1. Algumas considerações acerca do período experimental

O período experimental, conforme o determinado no artigo 111.º, n.º 1 do CT, corresponde à fase inicial do contrato de trabalho e visa providenciar às partes a oportunidade de apreciarem o seu interesse na manutenção do respetivo vínculo contratual. Por conseguinte, é assegurada a “possibilidade de mutuamente se conhecerem a fim de decidirem corretamente sobre a conveniência ou não de se vincularem definitivamente”³.

Perante os obstáculos preliminares existentes ao verdadeiro conhecimento da aptidão de um trabalhador, o empregador poderá avaliá-lo em verdadeiro contexto laboral, o que se deverá revelar o mais similar possível ao cenário real da sua execução, firmando, conseqüentemente, conclusões sobre as suas capacidades técnicas e pessoais, não perceptíveis em qualquer tipo de recrutamento. Do outro lado, o trabalhador poderá observar, por exemplo, se as condições humanas e materiais prometidas são cumpridas na prática e se o mesmo se sente confortável com as funções que desempenha⁴. Destarte, podemos concluir que a principal finalidade⁵ do período experimental, visando a vocação duradoura da relação laboral, passa por esta “certificação mútua”⁶ das valências de cada uma das partes.

³ CORREIA, Pupo, “Da Experiência no Contrato de Trabalho”, *Boletim da Faculdade de Direito*, Suplemento XVIII, 1971, p. 154.

⁴ Referente às oportunidades de verificação de manutenção de interesse dos trabalhadores no período experimental, *vd.* CORREIA, Pupo, *op. cit.*, p. 155.

⁵ Para além desta função, o período experimental cumpre múltiplos objetivos, de entre os quais é pertinente mencionar algumas das suas funções secundárias – “pode servir para fixar melhor o conteúdo do contrato de trabalho, contribuir para a formação profissional do trabalhador e, ainda tornar mais rápida e expedita a contratação laboral”, GOMES, Júlio “Do uso e abuso do período experimental”, *RDES*, n.º 1 e 2, 2001, pp. 45-46. *Vd.*, ainda, ALMEIDA, Tatiana Guerra, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 39-41.

⁶ AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 167.

Sem embargo, se é certo que o legislador postulou uma bilateralidade que constitui uma igualdade formal para ambas as partes, a verdade é que, na prática, defendemos que é o empregador⁷ o principal interessado e beneficiado na existência do período experimental. Como defende JÚLIO GOMES, a recusa de tal aceção perpetua “a ideia de uma igualdade formal entre as partes, [o que equivale a] esquecer as condições normalmente existentes no mercado de trabalho e trair a razão de ser última do direito laboral”⁸.

Para sustentarmos a irrealidade desta simetria importa enquadrar as características da sua denúncia, que ocorre de forma praticamente livre⁹, conforme configurado no artigo 114.º, n.º 1, do CT: sem obrigatoriedade de aviso prévio (de certo modo¹⁰),

⁷ Não obstante, importa destacar que, em certos tipos de relação laboral, o período experimental revela-se como uma figura que interessa, de igual modo, a ambas partes, sendo que um dos exemplos paradigmáticos é o caso do contrato de trabalho desportivo. Nesta perspetiva, *vd.*, MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 486.

⁸ GOMES, Júlio, “Do uso e abuso...”, *cit.*, p. 41. No mesmo sentido, *vd.*, por exemplo, MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2019, 6.ª ed., p. 267.

⁹ Releva ter em consideração, como destaca ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, que, durante este período, “a lei adota a presunção de que a cessação do contrato é determinada por inaptidão do trabalhador ou por inconveniência das condições de trabalho oferecidas pela empresa”, MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 19.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, pp. 269-270.

¹⁰ De acordo com o artigo 114.º, n.º 2, 3 e 4, do CT, caso o período experimental tenha durado mais de sessenta dias, recai sob o empregador (apenas em relação a este) que a denúncia do contrato se encontra dependente de um aviso prévio de, pelo menos, sete dias e, caso tenha durado mais de cento e vinte dias, deverá ser cumprido um pré-aviso de 15 dias. No entanto, a consequência do seu não cumprimento é o pagamento ao trabalhador da retribuição referente ao aviso prévio em falta. De realçar que esta solução legal para o seu incumprimento foi apenas introduzida pelo CT de 2009, sendo que, até esse momento, averiguar que mecanismo acionar face ao seu incumprimento gerou celeuma na doutrina. Sobre as alternativas argumentadas à época, *vd.*, SOARES RIBEIRO, João, “Aviso prévio na denúncia do contrato no período experimental”, in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 156-

desnecessidade de invocação de causa justificativa¹¹ e inexistência de indemnização. Destacamos ainda que esta declaração de denúncia não está sujeita a forma especial.

Para uma correta compreensão do nosso argumento é necessário articular esta livre denúncia com o regime de extinção do contrato de trabalho uma vez terminado o período experimental. Se a livre desvinculação por vontade unilateral do trabalhador em pouco difere da consubstanciada nesta figura¹², condicionando a mesma apenas a uma exigência de aviso prévio (que no período experimental recai apenas no empregador e nos casos já enunciados), mas que ainda assim produz sempre os seus efeitos extintivos, uma vez que o artigo 401.º do CT apenas prevê como consequência da sua inexistência o pagamento de uma indemnização, o mesmo já não se verifica se abordarmos a questão na perspectiva do empregador. Para este, os corolários do artigo 53.º da CRP obrigam a que não possa existir um ato unilateral de desvinculação que não se baseie numa causa justificativa legítima¹³.

163. Para JOÃO LEAL AMADO, “a superação destas primeiras fases do período experimental (60 dias e 120 dias) implica, pois, que o trabalhador, podendo embora ver o contrato terminar sem invocação de justa causa pelo empregador, cria já uma certa expectativa de continuidade do vínculo, tutela através da exigência de concessão do referido aviso prévio”, *op. cit.*, p. 168.

¹¹ Ainda que aquele que finda o contrato (por norma, o empregador) neste hiato temporal beneficie da desnecessidade de invocação de causa, a verdade é que a mesma se deverá encontrar interligada com as finalidades do período experimental, sob pena de assentar em razões alheias e ilegítimas (v.g. discriminação de uma trabalhadora por se encontrar em estado de gravidez).

¹² Reflexo do princípio da liberdade de trabalho, resultante do artigo 47.º da CRP.

¹³ Sobre esta ordem de razões referentes ao sistema de cessação *vd.*, GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 488.

Consequentemente, “o facto de as partes se encontrarem em posições substancialmente distintas durante a vigência do contrato de trabalho após o esgotamento do período experimental”¹⁴ leva-nos a concluir que esta brecha no regime de livre denúncia abona a favor do empregador, dado ser a única oportunidade em que pode, sem invocar uma causa justificativa, denunciar o respetivo vínculo laboral, assistindo-se a uma certa facilitação da extinção desta relação apenas durante este período.

Reconhecendo o impacto exacerbado que o trabalho apresenta para o indivíduo, de forma a este conseguir alcançar a plenitude enquanto pessoa, denotando importantes repercussões ao longo da sua vida, “a conservação do emprego representa, para o trabalhador, um bem maior”¹⁵. Portanto, esta precarização do vínculo para o trabalhador¹⁶ patenteia um maior desafio à sua estabilidade; aliás, é sob a cabeça deste que recai misticamente a espada de Dâmocles, preparada para o atingir, sem motivo nem aviso, no seu momento de maior vulnerabilidade, deixando-o sem qualquer tipo de compensação de índole económica.

Não obstante, é justamente a rigidez da matéria de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador que leva a que parte da doutrina a aponte como *raison d’être* do período experimental, fazendo tanto mais sentido, quão mais restritivo for

¹⁴ ROUXINOL, Milena, “O período experimental” in AMADO, João Leal, *et alii*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 2019, Almedina, Coimbra, p. 286.

¹⁵ *Idem*, p. 287.

¹⁶ Em defesa desta pronunciada precarização, *vd.*, ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2019, de 4/09, e o alargamento do período experimental”, *Questões Laborais*, n.º 55, 2020, p. 65.

esse regime¹⁷, enquanto uma espécie de moeda de troca dada ao empregador pela garantia de estabilidade no emprego. Com esta liberalização, este sagra-se como uma forma de mitigar os riscos empresariais por parte do empregador, constituindo-se um instrumento de política de emprego por parte do legislador.

Relativamente à premissa estabelecida no artigo 111.º, n.º 2, na qual se estipula que neste período as partes devem comportar-se visando garantir o seu interesse na manutenção desta relação jurídica – pois apenas desta forma este instituto cumpre a sua função –, perfilhamos o entendimento de que vigora a existência de uma autonomia do dever de experiência¹⁸. Como aponta TATIANA GUERRA ALMEIDA, “a cessação da relação jurídica em causa há-de assentar num juízo negativo de adequação dos termos concretos de desenvolvimento de tal relação de trabalho [...] desta consideração resultaria, justamente, um dever de realização de experiência”¹⁹.

¹⁷ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO defende que tal panorama restritivo do ordenamento jurídico português torna esta figura “extremamente útil para o empregador [...] como forma de fazer cessar o contrato de trabalho sem particulares condicionalismos. Em suma, desse ponto de vista, o período experimental tem funcionado como uma válvula de segurança do sistema de cessação do contrato de trabalho, para efeitos de facilitar a cessação precoce do negócio laboral”, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho – Situações Laborais Individuais*, Parte II, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 224.

¹⁸ Em defesa da nossa posição, *vd.*, CORREIA, Pupo, *op. cit.*, pp. 214-215. *A contrario*, RAUL VENTURA argumentava que este direito autónomo de realizar a experiência, bem como o dever autónomo de a reivindicar, não existia, “mas simplesmente o direito de exigir a prestação de trabalho e a obrigação de prestar o trabalho”, VENTURA, Raul “O período de experiência no contrato de trabalho”, *O Direito*, n.º 4, 1961, p. 267. Contra a nossa posição, hodiernamente, *vd.*, FURTADO MARTINS, Pedro, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Principia, Parede, 2019, pp. 625-626, em que o autor elenca diversas hipóteses, ainda antes do início da execução do trabalho, que podem levar uma das partes a perder o interesse na manutenção do vínculo.

¹⁹ ALMEIDA, Tatiana Guerra, *op. cit.*, p. 93.

Em consonância com este entendimento, caso ocorra uma denúncia sem a verdadeira possibilidade de demonstração das aptidões ou condições necessárias, a mesma deverá ser considerada ilícita²⁰. Igualmente, repercutirá efeitos ao nível da contagem²¹, conforme determinada no artigo 113.º do CT, valendo apenas aquando do início da sua verdadeira execução, que se deve assemelhar o mais possível àquela verificada no termo do período experimental.

Uma outra querela doutrinária sobre a qual importa indagar, embora atualmente ostente uma posição mais unânime, é a que diz respeito à natureza jurídica do período experimental²². Perante esta “floração doutrinária de extraordinário brilho”²³, defendemos estarmos diante de um único contrato de trabalho, cujo objeto contratual é justamente o mesmo, ao invés de se destacar como uma fase preliminar²⁴ do vínculo laboral. Tal enquadra-se, precisamente,

²⁰ De facto, tem sido este o raciocínio seguido pela jurisprudência. A título de exemplo, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 05/02/2012, Proc. n.º 1114/09.7TTPRT. P1 (António José Ramo), disponível em <http://www.dgsi.pt/>, “Se durante o período experimental de um contrato de trabalho não foi dada ao trabalhador a possibilidade de demonstrar as suas qualidades ou aptidões para o desempenho das funções para as quais foi contratado ou não tiver tido a oportunidade de efetuar a sua prestação, a cessação da relação laboral, por parte do empregador, no período experimental, constitui uma denúncia abusiva”.

²¹ Para um olhar mais atento sobre a contagem do período experimental, *vd.*, ROUXINOL, Milena, “O período experimental...”, *cit.*, pp. 293-295.

²² Para uma análise detalhada atinente às várias teses em confronto, *vd.*, ALMEIDA, Tatiana Guerra, *op. cit.*, pp. 169 e ss.; GOMES, Júlio, “Do uso e abuso do período experimental”, *RDES*, n.º 3 e 4, 2001, pp. 271-274; MENEZES CORDEIRO, António, *op. cit.*, pp. 349-350

²³ CORREIA, Pupo, *op. cit.*, p. 284.

²⁴ A *contrario* da nossa posição, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER considera que apenas com o decorrer do tempo é que as partes concretizam plenamente a sua convicção de se vincularem numa relação jurídica, pelo que o período experimental não tem que se revestir, necessariamente, como o início da execução do contrato de trabalho, sendo uma figura distinta desta última. Aliás, é durante o período experimental que “se apura a situação contratual, através da vivência e muitas vezes se torna afinal eficaz o mecanismo de definição do objeto da prestação do trabalho [...] A vontade contratual, como se disse, não se exprime

como a primeira fase do seu ciclo vital. Na realidade, não estamos na presença de uma fase de cuidados pré-natais a este contrato, uma vez que a sua execução foi já encetada. Face ao exposto, podemos concluir que não se averigua esta figura como uma mera vontade de apurar interesses com o intuito da formação de uma vontade apta a produzir efeitos jurídicos, mas antes a consolidação de uma vontade precedente²⁵.

Não obstante as suas finalidades, o período experimental, conforme enuncia o 111.º, n.º 3, do CT, ao abrigo da liberdade contratual, pode ser excluído por acordo escrito entre as partes, mas já não o poderá ser feito por IRCT. Por esta última via apenas poderá ocorrer uma redução do seu período, faculdade que também poderá ser operada mediante contrato de trabalho (artigo 112.º, n.º 5)²⁶. Importa salientar que estas normas são relativamente imperativas, uma vez que as fontes supramencionadas não podem aumentar a sua duração²⁷.

apenas e definitivamente num momento alfa em que é constituída a relação de trabalho, mas desenvolve-se num procedimento experiencial, até esta ficar firme”, LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *et. alii.*, *Manual de Direito do Trabalho*, 3.ª ed., Rei dos Livros, Lisboa, 2018, pp. 662-663.

²⁵ Em sintonia com a nossa compreensão, *vd.*, FALCÃO David/ TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito do Trabalho – A Relação Individual de Trabalho*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 73; MENEZES LEITÃO, Luís, *op. cit.*, p. 271; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *op. cit.*, pp. 272-273.

²⁶ “Em caso de inobservância da forma legal e porque estamos perante uma formalidade *ad substantiam*, o acordo de exclusão é inválido, continuando o contrato de trabalho a estar submetido ao período experimental previsto na lei”, FURTADO MARTINS, Pedro, *op. cit.*, pp. 631-632.

²⁷ Assim, *vd.*, MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.*, p. 490; MONTEIRO, Luís Miguel, “Anotação ao artigo 112.º”, in *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª ed. Almedina, Coimbra, 2020, p. 292.

Por último, na generalidade,²⁸, o mesmo não carece de qualquer previsão específica para que se originem os seus efeitos. Em sintonia com o descrito, defendemos que se trata de um elemento natural²⁹ do negócio jurídico³⁰.

2.2. A bússola do Período Experimental – a duração enquanto norteadora da precarização

Nesta fase inicial da execução do contrato de trabalho, a possibilidade de livre denúncia reconhecida a ambas as partes promove, como já vincado, um período de elevada precariedade para o trabalhador³¹. O trabalhador não detém qualquer tipo de

²⁸ Salvo no concernente aos contratos em comissão de serviço, caso em que o artigo 112.º, n.º 3, do CT, estipula que o período experimental depende de menção expressa, compreende-se este carácter accidental devido ao regime de cessação de comissão de serviço (artigo 163.º), que se apresenta mais flexível. Sem prejuízo, consideramos que será ilícito o período de prova nos casos de comissão de serviço interna, nas circunstâncias em que esse trabalhador já tenha esgotado um primeiro período experimental. Sobre esta questão, *vd.*, GOMES, Maria Irene, “Calcorreando o período experimental ou período de prova”, in *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais – Volume I*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 361-365.

²⁹ Não obstante, partilhamos a opinião de que, à semelhança de outros ordenamentos jurídicos, o período experimental se compatibilizaria de forma mais adequada com a realidade jurídico-constitucional se, ao invés de se brotar enquanto elemento natural do negócio jurídico, resultasse de disposição negocial, ou de IRCT. Neste sentido, *vd.*, ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2009...” *cit.*, p. 66.

³⁰ Deste modo, *vd.*, GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho...*, *cit.*, pp. 486-487.

³¹ Partilhando o entendimento de GLÓRIA REBELO sobre a definição de precariedade laboral, esta consiste na “atividade humana de carácter provisório ou não duradouro, consistindo no exercício de uma função heterónoma ou na prestação de um serviço autónomo (trabalho independente), com utilidade social e valor económico, cuja estabilidade de contra condicionada quer por fatores objetivos de trabalho (v.g., dimensão e/ou robustez financeira da empresa), quer por fatores subjetivos (v.g., formas de contratação não duradouras e/ou impostas por ausência de alternativa no mercado de trabalho, como o subemprego)”, REBELO, Glória, “O contrato de trabalho a termo e o Contrato de Trabalho

estabilidade no emprego, estando sujeito, a cada dia do período experimental, a perdê-lo sem qualquer anúncio prévio. Metaforicamente, o empregador, nesta fase, assume um papel de bonecreiro dos seus trabalhadores, podendo lhes dar o uso necessário, e, de igual forma, exercer a sua aparente faculdade de os dispensar à sua mercê.

Quanto aos imperativos de cariz constitucional, importa inquirir sobre a compatibilidade do período experimental com estes, devido ao conflito iminente com o princípio da segurança no emprego (artigo 53.º da CRP). Ainda que não consideremos a figura em si mesma como inconstitucional, “é inegável que se encontra colocada no limiar da inconstitucionalidade”.³² De facto, não nos podemos olvidar de que este normativo no “seu âmbito de proteção abrange todas as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho”³³, já que na sua vertente negativa vigora um direito à não privação de emprego.

Face ao aludido, neste panorama temos de considerar a duração deste período como a bússola que norteia a sua legitimidade³⁴. Por esse motivo, não podendo tal incerteza apresentar um cariz *ad*

Intermitente – alterações ao Código do Trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Vol. III/III, n.º 79, 2019, pp. 613-614.

³² AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 171.

³³ CANOTILHO, J. J. Gomes/MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada – Volume I*, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 711.

³⁴ Neste sentido, “a questão da duração do período experimental surge, a todas as luzes, como questão regimental verdadeiramente nuclear, como autêntica trave-mestra deste instituto”, AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 172.

*aeternum*³⁵, deverá o legislador ordinário impor uma duração máxima ao período experimental e disciplinar o mesmo³⁶.

Portanto, o *quantum* do período experimental deverá encontrar a sua justificação cumprindo as regras do princípio da proporcionalidade na sua tripla dimensão, uma vez que este é a pedra de toque do ordenamento jurídico que possibilita as restrições legais aos Direitos, Liberdades e Garantias. Partilhando o entendimento de JOÃO LEAL AMADO, acreditamos que a sua duração deverá ser o “estritamente necessário para verificar se o trabalhador possui ou não as qualidades requeridas para o desempenho do cargo para o qual foi contratado; durante esse período e apenas durante esse período”³⁷, pois este é a verdadeira bitola para o cumprimento da sua função, não devendo ser defraudado em detrimento de outros fins.

A problemática já foi escrutinada pelo Tribunal Constitucional, em sede de fiscalização preventiva, no referente à conformidade do alargamento do período experimental de noventa para cento e oitenta dias aplicável à generalidade dos trabalhadores que exercessem trabalho indiferenciado, em contraponto com os cânones da CRP. Deste modo, no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, de 23/12/2008 (Conselheira Maria Lúcia Amaral), o Tribunal pronunciou-se pela inconstitucionalidade dessa norma, desde logo por não passar o crivo do teste da proporcionalidade, não

³⁵ A sua limitação temporal deverá ocorrer «para que a finalidade de experimentação não seja subvertida, permitindo a realização de fins alheios à sua admissibilidade legal», GOMES, Maria Irene, *op. cit.*, p. 358.

³⁶ Adotando este entendimento, *vd.*, CANOTILHO, J. J. Gomes/MOREIRA, Vital, *Constituição da República...*, *cit.*, pp. 711-712.

³⁷ AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 172.

se compatibilizando com a sua dimensão da necessidade, traduzindo-se numa restrição desproporcionada do direito fundamental à segurança no emprego, logo violando o desiderato constitucional presente nos artigos 53.º e 18.º, n.º 2, da CRP.

Como descrito no seu aresto, defendem que o período experimental representa uma “via de respiração”³⁸ necessária no ordenamento jurídico-laboral, não merecendo, portanto, a figura em si ser alvo de censura constitucional, mas ressalvando que tal período não poderia deixar de apresentar uma duração máxima imposta pela lei, não podendo o seu prolongamento desvirtuar os valores constitucionalmente consagrados.

Na aplicação do princípio da proporcionalidade, uma espécie de peso e contrapeso dos direitos fundamentais, cumpre apenas recordar que, porquanto envolvida a restrição a um direito fundamental, a duração do período experimental deverá ser adequada, necessária e não excessiva em face dos danos potencialmente causados por este regime de livre denúncia ao trabalhador.

Na primeira das etapas, o Tribunal Constitucional aprovou a idoneidade da medida legislativa para a realização do seu fim. Não obstante, na segunda avaliação, reprovou-a na exigibilidade. Para além de aumentar em dobro o período desses trabalhadores, fazem-no coincidir com o tempo de prova dos trabalhadores qualificado, razões empíricas levaram a determinar a sua desnecessidade, com base na lógica de que o exercício de prestações de carácter de menor

³⁸ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, de 23/12, (Conselheira Maria Lúcia Amaral), disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

habilitação necessária de menor tempo de avaliação, não sendo essencial o seu alargamento para proteger qualquer interesse das entidades empregadoras. Para além disso, esta tipologia de trabalhadores assume-se como um coletivo daqueles

mais carentes da proteção do Direito, por serem também eles – pela sua «fungibilidade» – os potencialmente mais expostos a situações injustificadas de precariedade no emprego. Assim, qualquer medida que lhes seja destinada, e que opera no sentido do aumento da precariedade da sua situação laboral, não poderá deixar de se traduzir numa «compressão» do bem jurídico pelo artigo 53.º da Constituição.³⁹

Seguindo de perto o entendimento desta decisão unânime do Tribunal Constitucional⁴⁰, a mesma destaca que, à luz da Lei Fundamental, a estipulação da duração máxima do período experimental não poderá ser uma tomada de decisão discricionária, encoberta em políticas aparentemente promissoras de emprego e de flexibilização laboral. Este acórdão é pertinente para a análise do

³⁹ *Ibidem.*

⁴⁰ Conquanto, em prévia apreciação do Tribunal Constitucional em matéria do período experimental, já apresentamos uma diferente visão. Quanto ao DL n.º 403/91, de 16/10 que previa um tempo de prova de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, mas de noventa dias, se a empresa tivesse menos do que vinte trabalhadores, o Tribunal Constitucional escrutinou esta medida legislativa tendo pronunciado, no acórdão n.º 64/91, de 4/91, pela sua legitimidade, não violando o direito dos trabalhadores à segurança no emprego, nem o princípio da igualdade. Porém, ainda que apresentemos algumas reticências sobre a sua tensão com o artigo 53.º CRP (não serão sessenta dias satisfatórios para as partes apreciarem o seu interesse de manutenção do vínculo laboral, aquando do exercício de tarefas indiferenciadas?), cremos que essa destrinça, apesar de já não se encontrar vigor, não apresentava suficiente fundamentação em termos materiais, quando perspetivada no âmbito do artigo 13.º – não será, precisamente, numa empresa de menor dimensão, mais rápido e fácil, o empregador avaliar as aptidões do trabalho?

novo alargamento presente na Lei n.º 93/2019, de 4/09, embora, desta vez estejamos perante uma outra tipologia de trabalhadores, com um recorte subjetivo mais restritivo, o que levou a uma posição distinta por parte do Tribunal Constitucional no recente Acórdão n.º 318/2021, de 18/05, como nos focaremos mais detalhadamente de seguida.

Sendo certo que os direitos fundamentais se movem hoje numa *arena global*⁴¹, o direito da União Europeia apresenta importantes ressonâncias nesta figura; numa primeira linha, devemos ter em consideração o artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que consagra que todos os trabalhadores devem ter condições de trabalho dignas; o Pilar Europeu dos Direitos Sociais estipula no artigo 5.º que a duração do período deverá ser razoável; a Diretiva n.º 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu (com o prazo de transposição até 1 de agosto de 2022), relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na UE, fixa que o período experimental deverá apresentar uma duração máxima de seis meses, apesar da exceção prescrita no Considerando 28. Mais, determina que “qualquer entrada no mercado de trabalho ou transição para um novo posto não deverá ser sinónimo de insegurança prolongada” (Considerando 27).

No seguimento do exposto, defendemos que este cheque em branco passado às partes, mas favorecendo primordialmente o

⁴¹ O Comité Europeu dos Direitos Sociais determinou, no seguimento de uma reclamação (n.º 65/2011, contra a Grécia), que um período experimental de duração de um ano violava o artigo 4.º, parágrafo 4, da CSE, por não providenciar um prazo razoável de pré-aviso no caso de cessação do emprego. Esta decisão teve repercussões na desaplicação de uma norma similar em Espanha. Sobre esta jurisprudência, ROUXINOL, Milena, “O período experimental...” *cit.*, p. 287.

empregador, necessita de fortes limites ao seu regime, sendo a duração o elemento a que incube uma maior ponderação ao legislador, de forma a não perpetuar a vulnerabilidade do vínculo precário e instável do trabalhador. Para tal, este precisará de ser reconduzido meramente ao intervalo necessário para o cumprimento da sua principal função – reiteramos, mutuamente aquilatar as suas condições e aptidões, visando a manutenção (ou não) do interesse no respetivo vínculo laboral.

Se o período experimental surgiu como a permuta necessária para aliviar o empregador que se vê confrontado com um restrito regime de cessação, a verdade é que, numa época em que a *flexissegurança* (sendo a flexibilidade o seu predominante enfoque) penetrou e se enraizou no ordenamento jurídico, assistiu-se ao surgimento de novas formas de cessação (v.g. despedimento por inadaptação), ao exponencial crescimento de modalidades (mais precárias) do contrato de trabalho, conduzindo a uma nova realidade na qual o trabalho por tempo indeterminado já mais não é a estrela polar que guia o mundo laboral.

3. As alterações da Lei n.º 93/2019, de 04/09: o alargamento da duração do período experimental

3.1. Considerações sobre a nova tipologia: a indeterminação dos conceitos

Na realidade portuguesa, a duração do período experimental encontra a sua delimitação, fundamentalmente, no artigo 112.º, n.º⁵

1 e 2, do CT. Previamente à entrada da recente reforma laboral, tal duração variava em torno de dois fatores: conforme o tipo de contrato em causa e, em certa medida, do grau de complexidade da função exercida pelo trabalhador.

Em relação ao segundo critério, em contratos por tempo indeterminado, esta figura apresentava uma duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores⁴²; 180 dias caso o trabalho fosse alvo de elevada complexidade técnica, pressuponha um elevado grau de responsabilidade ou para o qual fosse necessária especial qualificação e ainda no exercício de funções de confiança; e, por fim, 240 dias para pessoal de direção ou quadro superior⁴³.

Já a natureza do vínculo laboral perspectivava que, caso o contrato a termo fosse inferior a seis meses, o período experimental não poderia ultrapassar os 15 dias e, na circunstância deste contrato ter uma duração que igualasse ou superasse os 6 meses, este seria de 30 dias.

Apesar de tal enquadramento não se ter alterado com a entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4/19, a mesma introduziu uma nova tipologia que viu alargar a sua duração. Em caso de contrato de trabalho por tempo indeterminado, na circunstância de exercício de funções comuns, os trabalhadores à procura de primeiro emprego e

⁴² JOÃO LEAL AMADO apresenta dúvidas sobre a admissibilidade de um período experimental de 90 dias para estes trabalhadores indiferenciados; “Já algo duvidoso se mostra, a meu ver, o período de 90 dias estabelecido no CT. Três meses sem estabilidade no emprego, sem proteção face a um despedimento discricionário e imotivado, a pretexto de avaliar o desempenho profissional de um trabalhador indiferenciado? Parece excessivo.”, AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 173.

⁴³ Para um panorama geral sobre a concretização destes conceitos indeterminados, *vd.*, ROUXINOL, Milena, “O período experimental...” *cit.*, pp. 289; MONTEIRO, Luís Miguel, *op. cit.*, pp. 288-289.

desempregados de longa duração, por apenas serem catalogados neste grupo, vislumbraram o alargamento do seu período experimental de 90 (período que englobava todos os trabalhadores prestadores de funções ordinárias) para 180 dias (artigo 112.º, n.º 1, b), *iii*).

Resultado do acordo em concertação social, esta medida legislativa deve ser escrutinada de forma interligada com outra que fora operada na mesma reforma laboral: a revogação do 140.º, n.º 4, alínea b), do CT, conforme escrito pela Lei n.º7/2009, de 12/02, que previa esta precisa categorização como fundamento autónomo justificativo para a contratação a termo – como aponta MILENA ROUXINOL, esta alteração apresenta-se “como o (re)verso da medalha face ao mencionado alargamento do período experimental para aquelas categorias de trabalhadores”⁴⁴. Tal medida assenta numa razão de índole político-legislativa. Em boa verdade, “em nome da segurança no emprego e combate à precariedade, abre uma janela (de oportunidade) de uma livre denúncia por parte do empregador”⁴⁵ – mas atrevemo-nos a ir mais longe; em sintonia com JOÃO LEAL AMADO, o legislador pode ter fechado uma porta à precariedade, mas abriu-lhe uma grande janela com vista para o longo e profundo mar da incerteza e instabilidade.⁴⁶

Antes de tecer ao pormenor as nossas considerações sobre o oximoro manifestado na Projeto-lei n.º 136/XIII, é de elevada pertinência comparar a perspetiva doutrinal e jurisprudencial sobre

⁴⁴ ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2009...” *cit.*, p. 69.

⁴⁵ QUINTAS, Paula/QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2020, p. 234.

⁴⁶ AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 174.

o preenchimento destes conceitos indeterminados, a propósito dos quais comenta JOÃO REIS que o “regime é obscuro [uma vez que] a lei não define o que é um trabalhador à procura de primeiro emprego nem um desempregado de longa duração”⁴⁷.

Face à lacuna do legislador laboral que nunca determinou estes conceitos na sistemática do CT, nem o fez agora para efeitos de aplicação da nova norma⁴⁸, somos obrigados a recorrer a definições apontadas em legislação distinta, especialmente direcionadas para uma perspetiva de promoção de emprego através de apoios de cariz financeiro e o pagamento total ou parcial de contribuições para a Segurança Social, que visam a contratação destes trabalhadores por tempo indeterminado.

Hodiernamente, esta legislação resplandece no Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21/06 (complementado pela Portaria n.º 112-A/2019, de 12/04 e a Portaria n.º 34/2017, de 18/01, alterada pela Portaria n.º 95/2019, de 29/03). Como não se poderia deixar de antever, esta hermética conceptualização já gerara um intenso celeuma entre a doutrina e a jurisprudência aquando da promulgação destas categorias como causas justificativas em si do contrato a termo.

Em relação aos trabalhadores à procura de primeiro emprego, que na verdade são mencionados como jovens à procura de primeiro emprego neste Decreto-Lei (artigo 4.º, alínea a)), a jurisprudência

⁴⁷ REIS, João, “Reforma de 2019: algumas observações”, *Questões Laborais*, n.º 55, 2020, p. 34.

⁴⁸ Como reflete PAULA QUINTAS “igualmente se repudia a oportunidade perdida de introdução no articulado do Código do Trabalho, dos conceitos indicados, facto que não só não entendemos, como lamentamos”, QUINTAS, Paula, “Súmula do entendimento jurisprudencial dos conceitos *trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa (ou muita longa) duração*”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, Vol. I, 2020, p. 368.

não tem transposto para a esfera laboral o requisito etário (que é determinado como *as pessoas com idade até aos 30 anos*). O entendimento jurisprudencial determina que se enquadra nesta categoria todo aquele que nunca celebrou um contrato de trabalho por tempo indeterminado⁴⁹.

A respetiva interpretação não apenas criou no âmbito da contratação a termo⁵⁰ casos de precarização, como também lidera um caminho que desemboca numa grande abrangência de trabalhadores neste alargamento do período experimental, apesar da atenuante desenvolvida pelo Acórdão n.º 318/2021, do Tribunal Constitucional, em determinar que trabalhadores que anteriormente tenham realizado contratos a termo por um período igual ou superior a 90 dias com outros empregadores, não poderão ser incluídos no preenchimento do conceito de trabalhadores que estejam à procura do primeiro emprego.

Cientes de que a premissa e objetivos do Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21/06 não visam a estabilidade do trabalhador, mas antes apoiam a sua contratação, o que apresenta uma situação

⁴⁹ Fazendo-se valer à época de outros Decretos-Lei (DL n.º 257/86, de 27/08, DL n.º 89/95, DL n.º 34/96, de 18/04), o Supremo Tribunal de Justiça determinará esta interpretação em diversos acórdãos. *Vd.*, a título de exemplo, «trabalhador à procura de primeiro emprego é aquele que nunca foi contratado por tempo indeterminado» (Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 07/12/2005); mais neste sentido – Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17/01/2007 (Sousa Grandão). A maioria dos tribunais inferiores têm seguido a mesma orientação: Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22/10/2012 (Paula Maria Roberto), Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 18/04/2013 (José Feteira), entre outros. *Vd.*, o enunciado no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 19.04.2004 (Ferreira da Costa), «considera-se trabalhador à procura de primeiro emprego aquele que, independentemente da idade, nunca exerceu atividade por conta de outrem por tempo indeterminado».

⁵⁰ Sobre estas questões, *vd.*, NUNES VICENTE, Joana, “A Lei n.º 93/2019, de 4/9 e a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo”, *Questões Laborais*, n.º 55, 2020, pp. 114-115.

jurídica bem distinta, não deixamos de compreender um entendimento oposto daquele seguido pela maioria da jurisprudência. Esta situação pode levar a realidades hiperbolizadas (mas reais) de que um trabalhador que tenha trabalhado por conta própria seja sempre considerado trabalhador à procura de primeiro emprego⁵¹. Não nos parece que esta interpretação apresente sentido na dimensão do alargamento do período experimental, cuja função é testar as suas aptidões no exercício das suas funções; mesmo que considerássemos que o empregador necessitaria de mais tempo para analisar uma pessoa com pouca ou nenhuma experiência profissional para o exercício de um trabalho indiferenciado, o problema desta conceção é que pode englobar no todo um elevado número de trabalhadores que contam já com uma extensa prática profissional (v.g. trabalhadores a recibos verdes, bolseiros de investigação, entre outros).

Todavia, convém salientar que certas (ainda que escassas) decisões de tribunais apontam numa direção que nos parece mais sustentável, como por exemplo, a elencada pelo Tribunal de Relação

⁵¹ Sobre os perigos desta interpretação surgiram importantes conclusões em Declarações de Voto ao Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, de 22/09/2010. *Vd.*, em termos ilustrativos, a posição do Conselheiro CARLOS CADILHA, «como sustenta a jurisprudência uniforme do Supremo Tribunal de Justiça, conduz na prática a uma situação de precarização extrema, permitindo que trabalhadores que tenham permanecido em regime de contrato a termo durante uma grande parte da sua vida ativa continue a ser considerados, para os efeitos previstos naquela disposição, como trabalhadores à procura do primeiro emprego. Nesse plano, a solução legal envolve uma violação do direito à segurança no emprego, constitucionalmente consagrado (artigo 53.º da CRP), na medida em que se entenda que o respetivo âmbito de proteção abrange, não apenas o direito a não ser despedido sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, mas também todas as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho (Gomes Canotilho/Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. I, 4.ª ed., Coimbra, p. 711)».

de Lisboa, no seu acórdão de 2/06/2004 (Maria João Romba), que determinava que, para o preenchimento deste conceito, deveriam ser considerados aqueles que tivessem exercido atividade profissional subordinada ou autónoma por um período, seguido ou interpolado, superior a seis meses.

Relativamente ao desempregado de longa duração, o respetivo Decreto-Lei (artigo 4.º, alínea b)) e a orientação jurisprudencial apontam que é aquele que, estando inscrito em centro de emprego, está desempregado há mais de um ano⁵².

Não nos parece que seja adequada a interpretação com base em normas que visam uma maior abrangência, por precisamente a sua razão de ser pretender abarcar um maior número de trabalhadores, dado resultar em seu benefício, quando *in casu*, pela natureza vulnerável do período experimental, estamos perante uma restrição da segurança no emprego, que promove a sua precariedade. Uma norma que visa a abrangência em benefício dos trabalhadores não poderá ser aplicada em situações nas quais essa aceção prejudica notavelmente os mesmos⁵³.

A presente moeda de troca que analisamos⁵⁴ surgiu, conforme enunciado pela Proposta de Lei n.º 136/XIII, com o intuito de

⁵² Quanto às flutuações destas noções, *vd.*, ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2009...” *cit.*, p. 73.

⁵³ Nesta perspetiva, em esteira com o defendido por JOÃO REIS, «Não se pode aplicar uma noção ou categoria jurídica fora da razão que a inspira[...] Uma interpretação jurídica destas não tem conforto legal, é constitucionalmente inimiga da segurança no sempre, e não parece ser eticamente sustentável», *op. cit.*, p. 34.

⁵⁴ Importa só mencionar que a presente reforma legislativa introduziu no 140.º, n.º 4, alínea b), do CT um novo conceito como causa de admissibilidade do contrato a termo: o desempregado de muito longa duração. Mais uma vez, o legislador não definiu este conceito na esfera laboral, pelo que, uma vez mais deveremos atender ao Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21/06, que considera que este

promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração e estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável do que a que resultaria da sua contratação em regime de contrato de trabalho a termo.

Em contraponto com o regime anterior, a verdade é que, de certa forma, a contratação a termo pelo menos determinava uma maior certeza e estabilidade: sabia-se a sua índole de duração desde o início, a estipulação do número máximo de renovações, o mecanismo da conversão *ope legis* nos casos de uso abusivo desta modalidade contratual, a existência de aviso prévio, a existência de compensação por caducidade do contrato⁵⁵, enfim, uma

é o “desempregado com 45 anos de idade ou mais que, à data do contrato, esteja disponível para o trabalho e inscrito no Centro de Emprego há 25 meses.” – cremos, porém, que uma vez mais, a jurisprudência tomará em consideração o elemento etário dessa definição. Contudo, apresentamos esta nova norma uma vez que, apesar de o legislador não ter mencionado expressamente o conceito de desempregado de muito longa duração no âmbito do período experimental, com base no *ratio* da norma, cremos que estes estão, naturalmente, enquadrados nos desempregados de longa duração para efeito de 180 dias de período experimental. Desta forma, estes trabalhadores são alvo de uma dupla precarização que se revelará danosa na sua estabilidade: tanto podem enfrentar um longo período experimental num contrato celebrado por tempo indeterminado, como podem, por mera causa automática de se integrarem nesse conceito, serem causa justificativa para celebrar um contrato de trabalho a termo.

⁵⁵ Em matéria de compensação no caso de caducidade de contratação a termo importa mencionar que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, introduziu uma nova redação ao artigo 344.º, n.º 2, do CT, que prevê, “em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador direito a compensação [...] salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador”, ao invés da redação originária de 2019, que determinava tal compensação apenas “em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo decorrente de declaração do empregador”. Perante esta última enunciação era possível, através de uma interpretação literal, retirar a conclusão de que a respetiva compensação pecuniária era devida apenas nos casos nos quais a comunicação de caducidade fosse declarada pelo empregador e que a mesma não teria lugar se fosse efetuada pelo empregador. De facto, essa redação da lei

regulamentação mais vasta. No caso do período experimental, ainda que este no futuro possa vir a dar lugar um contrato mais estável, por ser por tempo indeterminado, a verdade é que submetemos esses trabalhadores a seis longos meses em que (praticamente) tudo é permitido para a cessação do vínculo laboral que os une a qualquer momento.

Foi ainda apontado que o uso do contrato a prazo se possa vir a revelar, por diversas vezes, como um “falso período experimental”, panorama que seria urgente solucionar. Não obstante, parece-nos que o diametralmente oposto é que poderá vir a ocorrer e de forma mais nefasta para os trabalhadores, isto é, um período experimental disfarçado de contrato a termo⁵⁶. Para mais, num momento de breve reflexão sobre a atualidade, esta norma foi introduzida numa época que se viria a deslumbrar de ênfase da precariedade para o trabalhador, devido à atual situação pandémica. Decerto, muitos foram aqueles que com o augúrio da estabilidade se viram (e verão)

levantava dúvidas se haveria direito a compensação na circunstância particular do evento em que as partes tivessem inserido no contrato a termo uma cláusula de caducidade automática (cfr. artigo 149.º, n.º 1, do CT). Todavia, a nova redação dissipou as dúvidas declaradas, desde logo pelo teor literal da norma, que pressupõe que apenas não haverá direito a compensação quando a caducidade decorra de declaração do trabalhador. Portanto, no caso de cláusula automática de não renovação, a respetiva caducidade deriva da vontade declarada pelas duas partes — uma solução que apresenta uma maior segurança jurídica para estes trabalhadores.

⁵⁶ Neste sentido, seguimos de perto, ainda que noutra contexto, a reflexão de CLÁUDIA VAZ PÓVOA, «o legislador traria para o mundo laboral o risco de uma maior precariedade da relação laboral, permitindo assim aos empregadores contratarem sem termo por períodos de 180 dias, sem necessidade de recurso ao contrato a termo, para o qual não teriam à partida justificação em termos de necessidade temporária e sem necessidade de justificação da cessação contratual, por ocorrência na vigência do período experimental», VAZ PÓVOA, Cláudia, “A boa fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental” in *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 46.

sem qualquer vínculo laboral ao abrigo do regime de livre denúncia do período experimental.

3.2. A (des)conformidade constitucional do seu alargamento: análise do Acórdão n.º 318/2021

A 18 de maio de 2021, em sede de fiscalização abstrata, o Tribunal Constitucional pronunciou-se sobre a constitucionalidade de um conjunto de normas resultantes da reforma laboral operada pela Lei n.º 93/2019, de 04/09. Na matéria em apreço, determinou que se vislumbrava inconstitucional a norma que alargava o período experimental de trabalho indiferenciado para 180 dias no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego, quando estes já tenham sido anteriormente contratados, com termo, por outros empregadores por um período igual ou superior a 90 dias, com base numa argumentação assente no princípio da igualdade (cfr. artigo 13.º da CRP)⁵⁷; e declarou a não inconstitucionalidade da norma do 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do CT, do mesmo alargamento em relação a desempregados de longa duração.

⁵⁷ “Vale isto, pois, pela existência de violação do princípio da igualdade, enquanto proibição do arbítrio, ao sujeitar esses trabalhadores ao mesmo período experimental alargado que se aplica aos trabalhadores sem qualquer experiência relativamente à atividade concretamente em causa, porque quanto aos 90 dias o *tertium comparationis* relevante já não é o conhecimento mútuo das partes no contexto de uma relação laboral, como nos primeiros 90 dias, mas a existência de um mínimo de experiência profissional respeitante a uma dada atividade. Desse ponto de vista, o tratamento igual das duas classes de sujeitos ou grupos sociais – trabalhadores inexperientes, por um lado, e trabalhadores com experiência, por outro – acaba por nos aparecer como arbitrária”, Acórdão do Tribunal Constitucional, de 18/05/2021, n.º 318/2021, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Se em relação à primeira posição apresentamos o nosso entendimento em linha com o Tribunal Constitucional, ainda que defendendo que a mesma peca pelo seu alcance reduzido, o mesmo já não podemos afirmar no referente à segunda decisão⁵⁸. De facto, como tem sido já explorado ao longo deste texto, consideramos que a medida de alargamento aplicada a estes dois casos específicos viola os princípios constitucionais⁵⁹ consagrados no artigo 53.º, 58.º e ainda no artigo 13.º, que prevê o princípio da igualdade, uma vez que as categorias *in casu* para o exercício das mesmas funções são alvo de um período experimental com o dobro da duração daquela aplicada aos demais.

Em primeiro lugar, antes de procedermos à nossa análise da aplicação do princípio da proporcionalidade neste caso em contraponto com a ponderação feita pelo Tribunal Constitucional, importa expor considerações gerais sobre o valor da segurança do emprego no ordenamento jurídico-constitucional.

O artigo 53.º beneficia do regime dos Direitos, Liberdades e Garantias e de aplicabilidade direta não só face às entidades públicas, como às entidades privadas, conforme estipulado no artigo 18.º, n.º 1. Como evidencia JORGE MIRANDA, “a garantia da segurança no emprego, à semelhança dos direitos fundamentais dos

⁵⁸ Desde já, destacamos que nos encontramos em plena sintonia com as Declarações de Voto do Juiz Conselheiro José João Abrantes e da Juíza Conselheira Mariana Canotilho.

⁵⁹ Na mesma ponderação que a nossa encontramos grande parte da doutrina. Não obstante, *a contrario*, LUÍS MIGUEL MONTEIRO entende que a razão de ser da medida e as suas consequências não violam de forma excessivamente restritiva o artigo 53.º, pelo que poderá ser concedido o beneplácito constitucional ao alargamento do período experimental. Para uma análise mais detalhada da sua argumentação, *vd., op. cit.*, pp. 285-288.

trabalhadores em geral, implica naturalmente a compressão, no domínio das relações laborais, da autonomia privada, da liberdade empresarial e de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”.⁶⁰ Em clara articulação com o artigo 58.º, a verdade é que

nela está ainda incluída – e não pode deixar de estar – uma outra «estrutura subjetiva», que pode ser genericamente tida como um direito à possível estabilidade do emprego que se procurou e obteve. Tal implica a necessária evitação, por parte do Estado em geral e do legislador em particular, de situações injustificadas de precariedade de emprego.⁶¹

Logo, no sentido deste artigo, não está unicamente consagrada a proibição de despedimentos ilícitos. Em bom rigor, como salienta a Juíza Conselheira Mariana Canotilho,

O Direito à segurança no emprego, plasmado no artigo 53.º, n.º 1, da Constituição [...] impõe-lhe [ao legislador] uma postura proactiva no sentido da proteção dos trabalhadores, estando, por isso, neste campo, fortemente limitada a sua margem de apreciação [...] De forma alguma é constitucionalmente admissível que o legislador ordinário desenhe políticas pública de “incentivo à contratação sem termo” à custa do direito fundamental à segurança no emprego, como se o direito ao trabalho (consagrado no artigo 58.º da CRP) pudesse ser

⁶⁰ MIRANDA, Jorge/MEDEIROS, Rui, Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 501.

⁶¹ Acórdão do Tribunal Constitucional, de 23/12/2008, n.º 632/2008, de 23/12, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

compreendido *em oposição* ao — e não *em associação com* —, o direito à segurança no emprego.⁶²

Conquanto, uma vez diante de uma situação de colisão, estas são resolvidas de acordo com a doutrina constitucional, através da aplicação do princípio da concordância prática. Trata-se de um método que impõe a ponderação dos bens jus-fundamentais em conflito no caso concreto, de forma a se evitar ao máximo o sacrifício de cada um deles, preservando assim a Constituição e respeitando-se um critério de proporcionalidade. Este exercício diversifica face às diferentes conjunturas, pois a forma como cada direito é afetado no que toca à sua intensidade ou modo é variável.

Nesta tarefa de harmonização de direitos, o sacrifício de cada um destes deve ser adequado e necessário, e a escolha pela forma final de harmonização deverá ser a que menos comprimir cada um dos valores constitucionais em questão (proporcionalidade em sentido estrito); ficam assim cumpridos os três requisitos do princípio da proporcionalidade.

Nas palavras de GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA⁶³, a restrição de um direito fundamental, para além de dever ser exigida para a salvaguarda de um outro direito fundamental ou interesse constitucionalmente protegido, deve ser apta para o efeito e limitar-se à medida necessária para alcançar esse objetivo. A restrição não deve aniquilar o direito em causa atingindo o seu conteúdo essencial, isto é, a sua utilidade constitucional.

⁶² Acórdão do Tribunal Constitucional, de 18/05/2021, n.º 318/2021, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

⁶³ CANOTILHO, J. J. Gomes/ MOREIRA, *op. cit.*, pp. 388 e ss.

Mais, como observou o Conselheiro JOAQUIM SOARES RIBEIRO na sua declaração de voto ao já mencionado Acórdão n.º 388/2010, do Tribunal Constitucional,

admitimos que assim é [o facto de que mais vale um emprego precário do que nenhum emprego] no plano do cálculo pessoal de utilidades de cada trabalhador forçado a optar, dentro da alternativa descrita. Mas o utilitarismo das preferências individuais ou de um grupo social não pode servir de critério de valoração *normativa*, muito menos de um juízo de validade constitucional.⁶⁴

Por conseguinte, passemos à primeira avaliação, a adequação. Deveras, visando a plenitude do emprego e a integração destas categorias no mercado de trabalho e, conseqüentemente, uma diminuição do desemprego, o legislador terá de pensar, em nosso entendimento, nos efeitos indiretos de tal medida no sentido macro do mercado laboral. Como evidenciou JOAQUIM SOARES RIBEIRO, no respeitante à possibilidade de contratação a termo (contudo aplicando-se numa lógica *mutatis mutandis* ao alargamento do período experimental) destas duas categorias, ainda que esta pudesse levar à sua melhor absorção,

tudo o indica, em proporção significativa, não pelo aumento, mas por uma simples deslocação da oferta de trabalho [...] Não é realista pensar que a procura preferencial destes trabalhadores

⁶⁴ Acórdão do Tribunal Constitucional, de 13/10/2020, n.º 388/2010, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>. Sobre esta e outras considerações a ter em perspectiva, *vd.*, ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2009...” *cit.*, p. 77.

não tem reflexos numa menor procura dos restantes, a não serem tomadas outras medidas que nada têm a ver com a agora em apreciação⁶⁵.

Não obstante, não foi essa argumentação que foi conduzida pelo Tribunal Constitucional no seu recente acórdão,

Neste quadro terá de reconhecer-se que o objetivo de influenciar o comportamento dos empregadores na formação das suas opções de emprego, através de alguma ampliação do fator tempo no período inicial de aferição das características de quem se pretende contratar [...] expectavelmente apresentava (e continua a apresentar) aptidão para “puxar”, no acesso ao mercado laboral, trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração para a esfera da contratação sem termo, com impacto positivo na política de emprego pretendida implementar [...] Há razões consistentes para crer que a medida poderá incentivar, porventura moderadamente, a contratação num quadro mais estável de categorias de trabalhadores que têm experimentado maior dificuldade na inserção no mercado de trabalho⁶⁶.

Ademais, de forma sumária, o Tribunal Constitucional considerou que estas normas passavam com distinção o crivo do teste da

⁶⁵ Acórdão do Tribunal Constitucional, de 13/10/2020, n.º 388/2010, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

⁶⁶ Acórdão do Tribunal Constitucional, de 18/05/2021, n.º 318/2021, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

necessidade, por entenderem não existirem soluções menos restritivas para visar o fim pretendido de maior integração destes grupos vulneráveis no mercado de trabalho e que tal se revela proporcional por reconhecerem que o *status quo* é melhor que a realidade anteriormente postulada, aquela de que estes trabalhadores se encontravam num círculo vicioso. Aliás, toda a sua argumentação baseia-se no facto de que o alargamento do período experimental assenta no «*empurrãozinho*» necessário para o estímulo económico e de maior possível estabilidade, com o fim de se atingir a contratação sem termo destes trabalhadores no sector laboral. Ou seja, a presente decisão acomoda uma premissa de “*precariedade construtiva*, da qual resultarão, alegadamente ganhos, quer para os próprios trabalhadores – cuja fragilidade, fundada nessa mesma precariedade, os tornará, parece, *mais empregáveis* –, quer para a sociedade em geral”⁶⁷.

Por conseguinte, a nosso ver, mesmo que considerássemos idónea a proposta, é de realçar que a delimitação dos sujeitos deverá ser rigorosa e precisará de se associar a uma (des)correspondência destes com os demais para que se admita um tratamento diferenciado.

Porém, precisamente neste ponto, como já explicado, existe uma imprecisão sobre a conceptualização destes dois grupos: se fosse expectável que um tratamento de aparente discriminação positiva levasse a uma compensação ou neutralização dos danos intrínsecos à sua condição, na realidade, este alargamento do período

⁶⁷ Acórdão do Tribunal Constitucional, de 18/05/2021, n.º 318/2021, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

experimental produz o efeito oposto – o da vulnerabilidade e fragilidade do vínculo do trabalhador. Nesta senda, não cremos que exista qualquer especificidade intrínseca a estes trabalhadores que demonstre que um período experimental com o dobro da duração para as mesmas funções (e indiferenciadas) seja legítimo, mormente quando é uma solução que castra a estabilidade no emprego, promovendo em escalada a precariedade. A alegada prematuridade ou “falta de treino” desses trabalhadores, ainda que pudesse levar à necessidade de um tempo mais longo de observação, nunca precisaria de um intervalo duplicado: um período de 180 dias é excessivo.

De facto, apesar da interpretação atenuante do Tribunal Constitucional em relação aos trabalhadores à procura do primeiro emprego, a verdade é que muitos outros profissionais que continuam a preencher este conceito indeterminado, apresentam uma longa experiência profissional, como é o caso, por exemplo, dos prestadores de serviços. Especialmente, o mesmo se pode entender em relação ao desempregado de longa duração, que apesar de estar (pelo menos há 12 meses) nessa circunstância, pode ter um prévio longo percurso profissional para o qual não necessite, em comparação com os seus pares, de um maior período probatório. Pense-se, por exemplo, na hipótese de um operário têxtil que trabalhou na área durante 20 anos junto de outro empregador e após o fim desse vínculo contratual ficou desempregado durante 14 meses. Quando novamente contratado por um novo empregador, ainda que novamente no sector têxtil, este profissional com uma vasta experiência, terá um período experimental com o dobro de

duração dos seus pares, mesmo que estes, por outras circunstâncias, estejam menos enraizados no mercado laboral (v.g. um trabalhador com experiência profissional de 1 ano e que esteve em condição de desemprego apenas 2 meses)⁶⁸.

Face ao exposto, consideramos que esta medida não se revela idónea ou adequada na persecução do seu objetivo, pelo que a restrição ao direito fundamental *in casu* não se revela legítima.

Ademais, atrevemo-nos a ir mais longe, ao determinar que tais normas vão contra os propósitos do elencado no artigo 6.º da Diretiva 2000/78/CE, do Conselho, de 27/11, isto é, defendemos que estamos perante uma discriminação indireta⁶⁹ face a esta dupla categorização. Ainda que a norma seja aparentemente neutra, entendemos que é produzida uma discriminação injustificada com fundamento na idade; apesar de a interpretação dos conceitos não tomar em consideração o cariz etário, dados empíricos mostram que a maioria dos trabalhadores à procura do primeiro emprego são jovens e, do outro lado da moeda, cerca de metade dos desempregados de longa duração em Portugal tem uma idade superior a 45 anos, pelo que, ainda que na esfera oposta, estas

⁶⁸ Inclusive uma situação deste tipo demonstra a incoerência da decisão do Tribunal Constitucional, se por um lado é inconstitucional aplicar um período experimental de 180 dias para trabalho indiferenciado, a um trabalhador que já tenha exercido pelo menos 90 dias de trabalho com vínculo jurídico-laboral a termo, por se considerar que este apresenta experiência suficiente, que não justifica a situação desigual junto dos seus pares; por outro, um trabalhador com 30 anos de experiência profissional, mas que se encontra desempregado há 12 meses e 2 dias, já terá um período experimental de 180 dias para trabalho indiferenciado.

⁶⁹ Para uma explicação mais detalhada da discriminação indireta, *vd.*, MESTRE, Bruno, *Direito Antidiscriminação – Uma perspetiva europeia e comparada*, Vida Económica, Porto, 2020, pp. 64 e ss. E sobre a discriminação em razão da idade, *vd.*, pp. 157 e ss.

categorias discriminam em função da idade⁷⁰, de pessoas mais jovens (no primeiro caso) e de pessoas com uma idade mais avançada na segunda hipótese. Além do mais, precisamente por essa sua condição etária, já se deparam com inúmeras dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, mas que encontram agora um novo desafio à sua estabilidade. Apesar do objetivo, de que quando findar o período experimental este vínculo dará lugar a uma relação duradoura, a verdade é que não há certeza que tal possa vir a ocorrer, pelo que uma maior limitação do uso de uma forma de precariedade (modalidade de contrato de trabalho a termo) não poderá dar lugar a outra. Como referido no ponto anterior, a verdade é que o regime do período experimental, pelas suas características, se reveste de uma maior desproteção quando comparado com o regime da contratação a termo.

Por fim, cremos que esta não é a medida que menos fere a segurança no emprego, de forma a salvaguardar a liberdade empresarial, e aquela que confere aos trabalhadores a sua estável inserção no mercado de trabalho. Como afirmava a Conselheira CATARINA SARMENTO E CASTRO, em declaração de voto no Acórdão n.º 388/2010, aplicando o mesmo raciocínio a esta nova circunstância,

estas constituem medidas de política de emprego que poderiam ser substituídas por outras menos gravosas. Também não creio que colham razões como as do incentivo ao primeiro emprego, quando é possível encontrar outras formas menos onerosas de o

⁷⁰ PALMA RAMALHO considera que no caso dos desempregados de longa duração existe uma discriminação direta com base na situação económica mais desfavorecida que apresenta, *vd.*, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *op. cit.*, p. 216.

fazer. É, até, paradoxal que para se incentivar o emprego dos que se encontram nesta situação, se opte por deixá-los mais vulneráveis ao procurar protegê-los.⁷¹

Tendo em conta o argumentado, defendemos que este alargamento é desproporcional, desde logo, por apresentar uma adequação insólita, uma fraca indispensabilidade e por não ser a medida que menos lesa os corolários constitucionais. A procura por uma menor precariedade não poderá ser alcançada com base numa premissa que poderá aumentá-la ainda mais. De certo modo, metaforicamente, a esta categoria de trabalhadores é aplicado o mesmo castigo que a *Sísifo* – tal como este carregava a pedra até ao cume da montanha e esta caía, estes trabalhadores, quando perto de conseguirem atingir estabilidade, deparam-se com uma nova medida que a pode retirar a qualquer momento⁷².

4. O Abuso de Direito e o Período Experimental: os casos de conversão *ope legis* do contrato a termo

Face ao exposto inicialmente, propomo-nos neste seguimento, tendo em consideração a jurisprudência contraditória entre si, analisar uma questão controversa respeitante a esta matéria: em

⁷¹ Acórdão do Tribunal Constitucional, de 13/10/2020, n.º 388/2010, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

⁷² Apresentando uma atitude similar à nossa sobre a decisão do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, *vd.* AMADO, JOÃO LEAL/ROUXINOL, MILENA, “Sobre a (des)conformidade constitucional do alargamento do período experimental pela Lei n.º 93/2019 - um olhar sobre o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, 2021, n.º 4030, pp. 29-53.

casos de conversão *ope legis* do contrato a termo certo em contratos de trabalho por tempo indeterminado, deverá a duração do período experimental ser alargada? Antecipamos desde já a nossa resposta, que entendemos que deverá ser negativa, consubstanciando esta prática numa situação de abuso de direito.

Para tal exposição temática, teceremos as nossas considerações à luz de um recente acórdão do Tribunal da Relação do Porto, o acórdão de 03-06-2019 (Jerónimo Freitas)⁷³. Em primeiro lugar, apresentaremos breves nótulas sobre o abuso de direito e a sua articulação com o período experimental, assim como os desenvolvimentos jurisprudenciais neste sentido. De seguida, de forma sintética exporemos os factos deste acórdão e a decisão do Tribunal (contrária à nossa posição), procurando, num terceiro momento, apresentar a nossa opinião crítica em relação ao caso em apreço.

4.1. A flutuação jurisprudencial relativa à conversão do contrato a termo

Em primeiro lugar, importa avançar com uma conceptualização relativa ao abuso de direito. Perante um agente que possua algum direito (elemento obrigatório), esta figura de criação jurisprudencial francesa representa a conduta que, independentemente do *animus* daquele que abusa do direito, excede os limites impostos pela lei ao

⁷³ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 03-06-2019, processo n.º 2558/18.9T8PRT.P1, (Jerónimo Freitas), disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

respetivo exercício⁷⁴. A sua estipulação normativa encontra-se no artigo 334.º do Código Civil (doravante CC).

No âmbito da matéria que analisaremos, importa, desde já, salientar a premissa sobre o papel do princípio da Boa Fé neste contexto. Conforme avançado por CLÁUDIA VAZ PÓVOA, “o princípio da Boa Fé poderá funcionar neste campo como um mecanismo de controlo da atuação das partes, que será a válvula de respiração do sistema quanto ao funcionamento regular e apropriado do regime do período experimental”⁷⁵, sendo tal perceção essencial para se evitar um uso abusivo do período experimental, que extravase a sua finalidade, mormente, em relação à discricionariedade e ao direito ao silêncio do empregador na sua denúncia⁷⁶. Generalizando, o grupo de casos em que se vislumbra uma maior atuação abusiva são referentes a denúncias motivadas por razões de índole discriminatória (v.g. estado de gravidez⁷⁷) ou em circunstâncias nas

⁷⁴ Cfr. PRATA, Ana, “Comentário ao artigo 334.º do Código Civil”, in *Código Civil Anotado*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 440-441.

⁷⁵ VAZ PÓVOA, Cláudia, *op. cit.*, p. 9.

⁷⁶ Tomando as palavras de MENEZES LEITÃO, “pode haver, porém, abuso de direito na denúncia pelo empregador (artigo 334.º CC), uma vez que o seu poder de denunciar o contrato não se pode considerar arbitrário sendo antes um poder discricionário, que se justifica pelo facto de a experiência não ter comprovado a adequação do trabalhador”, MENEZES LEITÃO, Luís, *op. cit.*, p. 270. Em sintonia, PEDRO ROMANO MARTINEZ menciona que “a liberdade de desvinculação está relacionada com a razão de ser do período experimental, daí que poderá não ser lícita a denúncia motivada por causas estranhas ao contrato de trabalho”, MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.*, p. 486.

⁷⁷ Sem embargo, salientamos a introdução do n.º 5 do artigo 114.º do CT pela Lei n.º 93/2019 de 4 de setembro, que prevê a obrigação do empregador comunicar à Comissão de Igualdade no Trabalho e Emprego a denúncia em período experimental de um contrato de trabalho que abranja uma trabalhadora grávida, puerpera ou lactante. Todavia, cremos que o legislador pecou em conduzir a sua não realização apenas a uma situação de contraordenação grave, mas podendo a denúncia vigorar.

quais o trabalhador nunca chegou efetivamente a exercer as funções para as quais foi contratado.

Outro cenário, sobre o qual nos debruçaremos de forma mais aprofundada, é a situação em que ocorre uma conversão de um contrato a termo (*ab initio* ou superveniente) em contrato por tempo indeterminado, conforme os ditames do artigo 147.º do CT⁷⁸, colocando-se a pertinente questão de saber se deverá ser associado (ou não) o correspondente alargamento do período experimental.

Destarte, em relação a este tópico tem-se assistido a uma flutuação jurisprudencial⁷⁹. Por um lado, no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 02-02-2005⁸⁰, o Tribunal entendeu que um contrato de trabalho celebrado a termo por um ano, que em virtude de negociação após uma greve fora transformado, por acordo, em contrato sem termo, uma denúncia dentro do hiato temporal ao abrigo do alargamento do período experimental não se circunscreve a uma prática de abuso de direito, mesmo que o primeiro período experimental já tenha passado e que a denúncia tenha sido passado poucos dias do respetivo acordo (26 dias). O Tribunal fundamentou que o abuso de direito não se pode basear em meras conjeturas, mas antes em factos.

⁷⁸ De acordo com NUNES VICENTE, em relação aos requisitos materiais e formas do contrato a termo resolutivo, “a falta de preenchimento de qualquer destes requisitos, material ou formal, terá, em princípio, o mesmo efeito: recondução do contrato ao modelo *standard*, considerando-se que aquela será um negócio jurídico sem termo, de duração indeterminada”, NUNES VICENTE, Joana, “Modalidades de contrato de trabalho, in *Direito do Trabalho – Relação Individual*, (Almedina, Coimbra, 2019, p. 369.

⁷⁹ Para uma análise sobre o enquadramento desta flutuação jurisprudencial, *vd.*, ROUXINOL, Milena, “O período experimental...” *cit.*, pp. 301-302.

⁸⁰ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 02-02-2005, Processo n.º 04S3430, (Sousa Peixoto), disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

Por conseguinte, deverá ocorrer o alargamento do período experimental (ainda que com o devido desconto do tempo que já passou desde o início da relação laboral), visto que a decisão de manter sob a sua égide um trabalhador num contrato a termo certo é diferente de optar pela manutenção de um trabalhador com um vínculo por tempo indeterminado. Por esse motivo é que precisamente um contrato por tempo indeterminado apresenta um período experimental de duração mais longa.

No mesmo sentido, o acórdão do Tribunal Constitucional n.º 201/2002⁸¹, perante um caso no qual foi aplicado o período experimental comum num quadro em que o empregador não apusera a assinatura no documento que formalizava o contrato a termo e consequentemente se verificou a conversão *ope legis* do contrato, pelo não preenchimento do requisito formal, perspetivou que tal aplicação não era inconstitucional à luz do artigo 53.º da CRP⁸².

Já noutros acórdãos, quando o período experimental do contrato a termo certo já tinha sido ultrapassado, mas em que não se após a assinatura da entidade patronal no contrato de trabalho a termo certo⁸³, violando, portanto, os requisitos formais desta modalidade de contrato de trabalho⁸⁴, ou ainda quando, por acordo, ao fim de

⁸¹ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 201/02, 06-05-2002, Processo n.º 440/2001, (Conselheira Maria Fernanda Palma), disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

⁸² Salientamos que ao longo da nossa pesquisa comprovamos não existir nenhum acórdão mais recente do Tribunal Constitucional, no âmbito de uma fiscalização sucessiva concreta, que abordasse esta matéria.

⁸³ Acórdão do Tribunal de Relação de Lisboa, de 08-10-2008, processo n.º 5996/2008-4, (José Feteira), disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁸⁴ JÚLIO GOMES recorda o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 15-05-1995, em que “entendeu-se que um contrato a termo, verbalmente celebrado, se convertia em contrato sem termo, seria abusivo por parte do empregador invocar

cinco meses, o contrato de trabalho a termo certo foi convertido a contrato por tempo indeterminado⁸⁵, a invocação de denúncia do contrato ao abrigo de um alargamento do período experimental incorre em abuso de direito, mais especificamente, na modalidade de *venire contra factum proprium*⁸⁶.

Conquanto, no caso que analisaremos, não estamos perante uma inobservância formal, mas sim, diante a falta de preenchimento de um requisito material, a existência de um motivo justificativo para a contratação a termo⁸⁷ (cfr. artigo 140.º do CT e 141.º, n.º 1, alínea e) e n.º 3, do CT). Por conseguinte e, apesar da modalidade de abuso de direito invocado pelo trabalhador no caso em apreço ter sido a de *venire contra factum proprium*, apesar de compreender o porquê de esta ter sido chamada à colação, cremos, que na realidade, nesta

a seu favor a não redução a escrito e pretender denunciar o contrato no período experimental mais amplo”, GOMES, Júlio, “Do uso e abuso...” *cit.*, p. 253.

⁸⁵ Acórdão do Tribunal de Relação de Lisboa, de 12-05-2004, Processo n.º 606/2004-4, (Ferreira Marques), disponível em <http://www.dgsi.pt/>.

⁸⁶ MENEZES CORDEIRO define esta modalidade do abuso de direito, como a tradução “do exercício de uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente pelo exercente”, MENEZES CORDEIRO, António, *Da Boa Fé no Direito Civil*, Almedina, Coimbra, 1997, p. 742. Já ANA PRATA salienta que “dir-se-á, que na conceção objetivista da norma, as hipóteses de *venire contra factum proprium* estão muitas vezes na base da recusa da alegabilidade do vício formal, pois se trata tipicamente de casos em que o sujeito pretende prevalecer-se da nulidade formal, quando foi ele a recusar a observância da forma legal”, PRATA, Ana, *op. cit.*, p. 443.

Sobre esta modalidade de abuso de direito, o Supremo Tribunal de Justiça, no seu acórdão de 12-11-2013, Processo n.º 1464/11.2TBGRD-A.C1.S, (Nuno Camareira), disponível em <http://www.dgsi.pt/> determina que “são pressupostos desta modalidade de abuso do direito - *venire contra factum proprium* - os seguintes: a existência dum comportamento anterior do agente suscetível de basear uma situação objetiva de confiança; a imputabilidade das duas condutas (anterior e atual) ao agente; a boa fé do lesado (confiante); a existência dum investimento de confiança, traduzido no desenvolvimento duma atividade com base no *factum proprium*; o nexa causal entre a situação objetiva de confiança e o investimento que nela assentou”.

⁸⁷ Em vista a uma análise sobre as situações em que poderá ser celebrado um contrato de trabalho a termo, *vd.*, NUNES VICENTE, Joana, *op. cit.*, pp. 369-375.

situação, vislumbramos uma modalidade de abuso de direito *tu quoque*, em que se identifica “abuso para evitar que o infrator da norma beneficie dessa inobservância”⁸⁸.

Na realidade, o empregador, ao celebrar um contrato a termo sem motivo justificativo, cuja consequência é a conversão *ope legis* em contrato sem termo, estaria a beneficiar dessa inobservância ao ser-lhe concedida a possibilidade de denunciar o contrato em período experimental, sem causa justificativa, aviso prévio, e, mais importante neste caso, sem compensação económica, cujo regime se lhe afigura mais conveniente que o da caducidade do contrato de trabalho a termo. Concluímos, afirmando que conceder esse exercício permitiria ao empregador retirar um benefício do seu próprio facto ilícito, como abordaremos de seguida.

4.2. Análise do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 03-06-2019

4.2.1. Factos e decisão

Destaquemos, sumariamente, os factos que envolvem o acórdão em apreço e a decisão do Tribunal da Relação do Porto. O

⁸⁸ PRATA, Ana, *op. cit.*, p. 443. De acordo com MENEZES CORDEIRO esta fórmula, “traduz, com generalidade, o aflorar de uma regra pela qual a pessoa que viole uma norma jurídica não poderia, sem abuso, exercer a situação jurídica que essa mesma norma lhe tivesse atribuída”, MENEZES CORDEIRO, António, *Da Boa Fé...cit.*, p. 837.

Todavia, como o mesmo autor avança entre a modalidade *tu quoque* e a de *venire contra factum proprium* existem diversas semelhanças, existindo até parte da doutrina que considere a primeira como um subtipo da segunda. Sobre esta similitude e pequenas diferenças, *vd.*, MENEZES CORDEIRO, António, *Da Boa Fé...cit.*, p. 843.

trabalhador celebrou um contrato de trabalho a termo certo com a sua entidade empregadora. Na realidade, uma das cláusulas do contrato fixava um período experimental inferior ao previsto na lei⁸⁹, estipulando que o mesmo seria de quinze dias, apesar deste contrato a termo certo ter uma duração superior a seis meses. Todavia, após sessenta dias de duração do contrato de trabalho, numa ação inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, esta entidade considerou inválido o termo aposto por falta de justificação, verificando-se, conseqüentemente, uma conversão *ope legis* deste contrato para um contrato a tempo indeterminado (cfr. artigo 147.º do CT). Após uns dias, o empregador denunciou o contrato de trabalho, sem aviso prévio, sem invocação de justa causa e sem proceder ao pagamento de uma indemnização, uma vez que o contrato estaria ainda dentro do limite do período experimental.

Neste caso, o Tribunal da Relação do Porto considerou que em situações desta índole, o período experimental deverá ser alargado, passando a ser aplicado o novo período experimental estabelecido na lei para a situação de contrato por tempo indeterminado, com a ressalva de que haverá que levar em conta o tempo (dias) de trabalho já executado, contando a partir do início da prestação do trabalhador (cfr. artigo 113.º/1 CT). Em relação a tal denúncia ser considerada (ou não) abusiva, deverá exigir-se “um abuso nítido, isto é, o titular do direito deve ter excedido manifestamente esses limites impostos ao seu exercício”, considerando que meramente a sua invocação não consubstancia que tenha atuado em abuso de direito. Por

⁸⁹ Conforme o artigo 112.º, n.º 5, a duração do período experimental por ser reduzido, quer por acordo escrito entra as partes (como verificamos no caso em apreço), quer por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

consequente, o Tribunal indica que incumbia ao trabalhador (o autor), conforme as regras gerais de repartição do ónus da prova, alegar e demonstrar os factos necessários para que se pudesse concluir nesse sentido (342.º CC), fundamentação que não conseguiu comprovar.

4.2.2. Apreciação crítica

Desde logo, apresentamos um entendimento diferente do Tribunal da Relação do Porto, ao considerar que não se deverá afigurar um alargamento do período experimental em virtude da conversão *ope legis* do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado. Esta nossa posição prende-se, essencialmente, com os seguintes argumentos: (i) comprometimento do efeito sancionatório da conversão⁹⁰; (ii) ao contrário do sufragado pelo Tribunal Constitucional, cremos que um contrato que apresenta, de certa forma, dois períodos experimentais, violaria os pressupostos do artigo 53.º da CRP⁹¹.

Partindo da premissa invocada de acordo com JÚLIO GOMES, “a resposta não pode limitar-se a um raciocínio meramente formal”⁹², isto é, não é apenas porque o contrato se converteu em contrato por tempo indeterminado, que automaticamente se aplicam todas as regras que regem esta modalidade de contrato de trabalho.

Para expormos o nosso primeiro ponto, importa enquadrar, sinteticamente, o motivo pelo qual o ordenamento jurídico

⁹⁰ Cfr. GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 496.

⁹¹ Cfr. FALCÃO, David/TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *op. cit.*, p. 76.

⁹² GOMES, Júlio, “Do uso e abuso...” *cit.*, p. 252.

português apresenta uma regulação restritiva do contrato de trabalho a termo resolutivo. Esta cautela em relação a este regime deve-se ao facto de esta flexibilidade contratual entrar em atrito direto com os preceitos constitucionais do artigo 53.º da CRP (princípio da segurança no emprego), em articulação com o artigo 58.º deste instrumento jurídico. Não está unicamente consagrada a proibição de despedimentos ilícitos, como uma obrigação positiva de o legislador não permitir o aumento de precariedade que coloque em causa a estabilidade do vínculo laboral. Portanto, ainda que admissível à luz do ordenamento jurídico português, esta modalidade contratual enraíza uma certa precariedade na vida do trabalhador⁹³.

O enunciado anteriormente é a causa pela qual o legislador impôs a necessidade de existir um motivo justificativo⁹⁴ para se celebrar um contrato sem termo. Consequentemente, uma fraude a tal (deixar o trabalho numa situação mais precária sem fundamento) tem como resultado a conversão *ope legis* do contrato em contrato *standard*, isto é, sem termo, de forma a garantir a estabilidade do trabalhador que não teve verdadeiramente poder negocial, mas

⁹³ O porquê de tal consequência é explicado por JOANA NUNES VICENTE, “Ora, o contrato de trabalho a termo contende necessariamente, por sua própria natureza, com a garantia da segurança no emprego, nesta sua dimensão mais ampla, justamente por instituir uma situação de precariedade laboral, já que o trabalhador sabe, de antemão, que o contrário irá cessar em virtude da verificação de um determinado acontecimento ao qual as partes subordinam a extinção do vínculo. Mas mais, como o modo natural de cessação do contrato de trabalho a termo consiste na verificação do termo, estamos perante uma modalidade contratual que atribui aos empregadores a faculdade de fazer cessar a relação de trabalho de forma não fundamentada ou não motivada”, NUNES VICENTE, Joana, *op. cit.*, p. 366.

⁹⁴ Desta forma, “o direito à segurança no emprego pressupõe assim que, em princípio a relação de trabalho é temporalmente indeterminada, só podendo ficar sujeita a prazo quando houver razões que o exijam e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”, CANOTILHO, J. J. Gomes/ MOREIRA, Vital, *op. cit.*, p. 711.

também, sancionar o empregador pela sua má-fé contratual, pelo uso abusivo desta modalidade.

Ora, permitir que a entidade empregadora pudesse beneficiar do seu comportamento ilícito, através da possibilidade de denúncia face a um alargamento do período experimental, seria precarizar duplamente o trabalhador – não só esteve com um vínculo precário injustificadamente, como a consequência seguinte é ter um hiato temporal de contrato de trabalho ainda mais precário⁹⁵, após lhe ter sido fechada uma porta de vínculo precário devido à atuação culposa do empregador, paradoxalmente, deslumbrando uma vista para uma grande janela de precariedade. Mais, permitir tal conceção frustra a própria intenção do legislador, da conversão manifestar um efeito sancionatório, como adverte JÚLIO GOMES, “ironicamente, escapará até ao pagamento da compensação pela caducidade do contrato a termo! Curioso prémio atribuído”⁹⁶. A verdade é que tal entendimento leva a uma verdadeira fraude à lei: não só permite que

⁹⁵ Para sustentarmos a nossa argumentação podemos aplicar *mutatis mutandis* a já defendida lógica de maior precarização do conjunto de trabalhadores que viram a duração do seu período experimental alargado em contraponto com o contrato a termo, quando em virtude da reforma laboral, como reverso do facto de ser considerado trabalhador à procura de primeiro empregado e desempregado de longa duração já não mais ser causa justificativa de contratação a termo. Ou seja, ainda que o contrato a termo prefigure uma circunstância de precariedade, quando comparado com o período experimental, permitindo-nos o oxímoro, é uma precariedade mais estável – é uma figura com uma regulamentação mais rigorosa, em situação de caducidade o trabalhador tem direito a compensação e, quando é um contrato a termo certo, o trabalhador sabe o período durante o qual tem aquele vínculo laboral, existe uma estipulação do número máximo de renovações, a existência de aviso prévio, enfim, uma regulamentação mais vasta. No caso do período experimental, ainda que este no futuro possa vir a dar lugar um contrato mais estável, por ser por tempo indeterminado, a verdade é durante tal a incerteza é o predominante. Defendendo este entendimento, *vd.*, ROUXINOL, Milena “A Lei n.º 93/2009...” *cit.*, pp. 70-71.

⁹⁶ GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho...cit.*, p. 497.

não seja paga a compensação, como permite o hipotético cenário em que um trabalhador, sem receber a mesma, possa trabalhar ainda durante mais tempo do que aquele que figurava no contrato a termo (v.g. um trabalhador que se enquadre no conceito de desempregado de longa duração e tenha inicialmente celebrado um contrato a termo certo por quatro meses, sem causa justificativa, poderá, após a conversão, trabalhar cento e oitenta dias ao abrigo do período experimental e ver o seu contrato denunciado sem aviso prévio, sem justificação e sem compensação económico) – sem dúvida, uma manutenção do trabalhador que se revela mais benéfica para o empregador.

Ademais, importa ter em consideração que no processo de conversão do contrato não se forma propriamente um novo contrato de trabalho, simplesmente, a cláusula acessória do termo deixa de vigorar⁹⁷.

Perante o já aludido, cremos ter demonstrado o porquê de considerarmos que tal não se coaduna com os imperativos de cariz constitucional, nomeadamente, tendo em consideração a sua dupla valência que visa a estabilidade, não se articula com tal permitir que um “castigo” ao empregador por precarizar o trabalhador possa levar a uma maior precarização, sem violar o princípio da segurança do empregado.

Por fim, numa leitura sistemática e abrangente do CT, através de uma interpretação teleológica, somos conduzidos a concluir que o legislador, ao longo de várias normas (v.g. 123.º, n.º 3 e 129.º, n.º 1, alínea j), do CT) teve uma preocupação em que o princípio da boa-

⁹⁷ Cfr. FALCÃO, David/TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *op. cit.*, p. 75.

fé fosse o farol que guiasse a relação laboral, de forma que a má-fé (nomeadamente do empregador) não levasse a atos considerados abusivos. Portanto, um entendimento que contenda o princípio da Boa Fé no âmbito do período experimental, vai contra, em nosso entender, ao propósito e aos objetivos do CT, em que a Boa Fé é um dos princípios orientadores do Direito do Trabalho.

5. Conclusão

Após a análise de duas questões que se prendem com a duração do período experimental concluímos que esta figura jurídica, devido às características da sua livre denúncia, apresenta um atrito com os valores constitucionalmente consagrados de segurança e estabilidade no emprego, pelo que a sua duração deverá ser a bússola que orienta a sua licitude.

No que toca à primeira questão em apreço, desde já defendemos que o alargamento da duração do período experimental a trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração carece de um preenchimento destes conceitos no ordenamento jurídico laboral. Ademais, conforme exposto, no nosso entender, a medida em causa, como reverso da moeda da revogação desta tipologia de trabalhadores como causa justificativa suficiente dos contratos a termo, tem como consequência uma forma de precariedade e fragilidade do vínculo ainda mais notória. Por conseguinte, não acompanhamos a posição do Tribunal Constitucional no Acórdão n.º 318/2021, uma vez que consideramos

esta norma violadora dos artigos 53.º, 58.º e 13.º da Constituição da República Portuguesa.

Em relação à segunda questão analisada, perante o controvertido cenário, afirmamos uma posição contrária à defendida pelo Tribunal da Relação do Porto, não só por considerarmos que não deverá ser alargado o período experimental, em função de uma conversão *ope legis* de contrato a termo em contrato por tempo indeterminado, mas também por não partilharmos o entendimento de que tal prática de denúncia não seja identificada como abuso de direito na modalidade *tu quoque*.

Nesta senda, perante a flutuação jurisprudencial e por considerarmos que a defesa dos Tribunais de tal entendimento constitui um beneplácito à violação dos princípios constitucionais, somos conduzidos a concluir que estamos perante uma lacuna no ordenamento jurídico laboral. Desta forma, sustentamos que, no plano de direito a constituir, o legislador deveria explicitamente determinar que perante a operação em apreço, consagrar-se-á apenas a duração do período experimental acordada aquando da celebração do contrato por termo certo. Tal avanço legislativo permitiria dirimir os perigos de proteção da segurança jurídica que o problema suscita face ao entendimento díspar que provoca.

Mormente, permitiria também uma maior efetivação da estabilidade do trabalhador que se depara com esta circunstância. A verdade é que o abuso de direito é de difícil prova e impingir o ónus ao trabalhador de ter que comprovar que a atuação do empregador foi abusiva naquele contexto assume-se complicada. Ainda para mais, no período experimental, em que o empregador não tem de

apresentar nenhuma causa justificativa, será complexo demonstrar que não foi em virtude da finalidade deste instituto (averiguar o interesse de manutenção do vínculo), mas antes um comportamento abusivo que ocorreu meramente devida à conversão *ope legis*, aproveitando o empregador a sua sanção para sancionar o trabalhador.

Bibliografia

ALMEIDA, TATIANA GUERRA, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007.

AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 2019, 3.^a ed.

AMADO, JOÃO LEAL/ROUXINOL, MILENA, “Sobre a (des)conformidade constitucional do alargamento do período experimental pela Lei n.º 93/2019 - um olhar sobre o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021”, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, 2021, n.º 4030, pp. 29-53.

CANOTILHO, J. J. GOMES/MOREIRA, VITAL, *Constituição da República Portuguesa Anotada – Volume I*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, 4.^a ed.

CORREIA, PUPO, “Da Experiência no Contrato de Trabalho”, *Boletim da Faculdade de Direito*, 1971, Suplemento XVIII, pp. 149-324.

FALCÃO, DAVID/TOMÁS, SÉRGIO TENREIRO, *Lições de Direito do Trabalho – A Relação Individual de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2019, 7.^a ed.

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2019, 19.ª ed.

FURTADO MARTINS, PEDRO, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, Parede, 2019, 4.ª ed.

GOMES, JÚLIO, *Direito do Trabalho –Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GOMES, JÚLIO, “Do uso e abuso do período experimental”, *RDES*, 2001, n.º 1 e 2, pp. 37-74 e n.º 3 e 4, pp. 245-276.

GOMES, MARIA IRENE, “Calcorreando o período experimental ou período de prova”, in *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico-Laborais – Volume I*, coord. REIS, JOÃO / AMADO, JOÃO LEAL / FERNANDES, LIBERAL / REDINHA, REGINA (coord.) Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pp. 349-365.

LOBO XAVIER, BERNARDO DA GAMA, *et. alii.*, *Manual de Direito do Trabalho*, Rei dos Livros, Lisboa, 2018, 3.ª ed.

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2019, 9.ª ed.

MIRANDA, JORGE/MEDEIROS, RUI, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

MENEZES CORDEIRO, ANTÓNIO, *Direito do Trabalho – II – Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019.

MENEZES LEITÃO, LUÍS, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2019, 6.ª ed.

MESTRE, BRUNO, *Direito Antidiscriminação – Uma perspetiva europeia e comparada*, Vida Económica, Porto, 2020.

MONTEIRO, LUÍS MIGUEL, “Anotação artigo 111.º, 112.º, 113.º e 114.º”, in MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *et. alii.*, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2020, 13.ª ed., pp. 282-295.

PÓVOA, CLÁUDIA VAZ, “A boa-fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental” in *Estudos de Direito do Trabalho*, org. FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 7-88.

PRATA, ANA, “Comentário ao artigo 334.º do Código Civil”, in *Código Civil Anotado*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 440-443.

QUINTAS, PAULA, “Súmula do entendimento jurisprudencial dos conceitos *trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa (ou muita longa) duração*”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, Vol. I, 2020, pp. 357-368.

QUINTAS, PAULA/QUINTAS, HÉLDER, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, Coimbra, 2020, 5.ª ed.

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2019, 7.ª ed.

REBELO, Glória, “O contrato de trabalho a termo e o Contrato de Trabalho Intermitente – alterações ao Código do Trabalho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Vol. III/IIII, n.º 79, 2019, pp. 611-637.

REIS, JOÃO, “Reforma de 2019: algumas observações”, *Questões Laborais*, 2020, n.º 55, pp. 17-39.

ROUXINOL, MILENA, “A Lei n.º 93/2019, de 4/09, e o alargamento do período experimental”, *Questões Laborais*, 2020, n.º 55, pp. 63-85.

ROUXINOL, MILENA, “O período experimental”, in AMADO, João Leal, *et alii*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 285-302.

SOARES RIBEIRO, JOÃO, “Aviso prévio na denúncia do contrato no período experimental”, in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, coord. MOREIRA, António José, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 140-163.

VICENTE, JOANA NUNES, “A Lei n.º 93/2019, de 4/9 e a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo”, *Questões Laborais*, 2020, n.º 55, pp. 105-124.

VICENTE, JOANA NUNES, “Modalidades de contrato de trabalho”, in AMADO, JOÃO LEAL, *et alii*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019.

VENTURA, RAUL, “O período de experiência no contrato de trabalho”, in *O Direito*, 1961, n.º 4, pp. 247-280.



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa