

**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**  
**FACULDADE DE DIREITO - ESCOLA DE LISBOA**



**Do período experimental no contrato de trabalho**

**Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do  
estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico**

Sob a orientação da Professora Doutora RITA CANAS DA SILVA

Mestrado Forense

**INÊS RENATA DIAS DA CRUZ DELGADO**

setembro de 2022

À minha Avó Ideme e ao meu Avô Zé.

**Resumo:** A presente dissertação visa analisar em que medida o regime do período experimental, atualmente previsto no Código do Trabalho, se mostra adequado a situações em que o exercício da atividade pelo trabalhador ocorre fora do estabelecimento do empregador, atendendo à distância a que as partes estão sujeitas, num período que se revela essencial para o destino da relação laboral. Para o efeito, revelou-se essencial o estudo do fundamento do período experimental, bem como do objeto da experiência, tendo em conta que, nestes casos, estando as partes distantes, o contacto entre estas se estabelecerá frequentemente por meios telemáticos. Neste sentido, demonstrar-se-á que, verificadas determinadas circunstâncias, é necessário um tratamento específico destas situações em período experimental.

**Palavras-chave:** período experimental; teletrabalho; controlo imediato; hierarquia; TIC

**Abstract:** This dissertation aims to analyse to what extent the probationary period regime, established in the Labour Code, is suitable for situations in which the exercise of the activity by the employee takes place outside the employer's establishment, given the distance to which the parties are subject, in a period that is essential to the future of the employment relationship. For this purpose, it was essential to study the basis of the probationary period, as well as the object of the experiment, considering that, in these cases, the parties are distant and the contact between them will often be established by telematic means. In this sense, it will be demonstrated that, under certain circumstances, it is necessary a specific treatment of these situations during the experimental period.

**Key words:** probationary period; teleworking; immediate control; hierarchy; ICT

## **ABREVIATURAS E SIGLAS\***

<b>AAF DL</b>	Associação Académica da Faculdade Direito de Lisboa
<b>ac.</b>	acórdão
<b>al.</b>	alínea
<b>APODIT</b>	Associação Portuguesa de Direito do Trabalho
<b>art.</b>	artigo
<b>arts.</b>	artigos
<b>BTE</b>	Boletim do Trabalho e do Emprego
<b>c.</b>	contra
<b>Cap.</b>	Capítulo
<b>CDFUE</b>	Carta dos Direitos Fundamentais da UE
<b>CC</b>	Código Civil
<b>cf.</b>	conforme
<b>CEDH</b>	Convenção Europeia dos Direitos Humanos
<b>CEJ</b>	Centro de Estudos Judiciários
<b>CITE</b>	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<b>CNPD</b>	Comissão Nacional de Proteção de Dados

---

\* Todas as disposições legais sem referência ao diploma legal são relativas ao Código de Trabalho português, vigente a 28 de setembro de 2022.

<b>coord.</b>	coordenação
<b>CRP</b>	Constituição da República Portuguesa
<b>CT</b>	Código do Trabalho
<b>DL</b>	Decreto-Lei
<b>DUDH</b>	Declaração Universal dos Direitos Humanos
<b>ed.</b>	edição
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores
<i>Ibid.</i>	Ibidem
<b>IDT</b>	Instituto de Direito do Trabalho
<i>i.e.</i>	isto é
<b>IRCT</b>	Instrumento de regulamentação coletiva do trabalho
<b>L.</b>	Lei
<b>LDT</b>	Lei da duração do trabalho
<b>n.º</b>	número
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>org.</b>	organização
<b>Proc.</b>	Processo
<b>PDT</b>	Prontuário de Direito do Trabalho
<b>QL</b>	Questões Laborais
<b>RDES</b>	Revista de Direito e Estudos Sociais
<b>RIDT</b>	Revista Internacional de Direito do Trabalho

<b>ss.</b>	seguintes
<b>sub. al.</b>	subalínea
<b>STJ</b>	Supremo Tribunal de Justiça
<b>TC</b>	Tribunal Constitucional
<b>TEDH</b>	Tribunal Europeu dos Direitos Humanos
<b>TIC</b>	Tecnologias de Informação e Comunicação
<b>TRC</b>	Tribunal da Relação de Coimbra
<b>TRL</b>	Tribunal da Relação de Lisboa
<b>TRG</b>	Tribunal da Relação de Guimarães
<b>TRP</b>	Tribunal da Relação do Porto
<b>UE</b>	União Europeia
<b>v.</b>	ver
<b>v.g.</b>	<i>verbi gratia</i>
<b>Vol.</b>	Volume

## ÍNDICE

<b>1. Período experimental: notas gerais de enquadramento</b> .....	10
1.1 Noção e características do período experimental .....	10
1.2 Fundamento do período experimental .....	12
1.3 Período experimental e a relação jurídico-laboral.....	13
<b>2. Período experimental e a distância entre as partes: teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato por superior hierárquico</b> .....	15
2.1 Apresentação do problema .....	15
2.2 Teletrabalho: algumas notas .....	16
2.3 Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico: abordagem conjunta no âmbito do regime de isenção de horário .....	20
2.3.1 Circunstâncias comuns ao teletrabalho e a outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento do empregador sem controlo imediato por superior hierárquico.....	21
2.3.1.1. Exercício regular da atividade fora do estabelecimento.....	21
2.3.1.2 Sem controlo imediato por superior hierárquico .....	23
2.4 Reconhecimento de um tratamento específico em período experimental .....	28
<b>3. Duração do período experimental em teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico</b> ....	31
3.1 Regime legal de determinação da duração do período experimental .....	31
3.2 Autonomia coletiva e contratual.....	35
3.3 Cômputo do período experimental .....	36
<b>4. Denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental: impacto em teletrabalho e noutros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato pela hierarquia</b> .....	37
4.1. Regime legal de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental.....	37
<b>5. Solução proposta</b> .....	40
5.1 Uma perspetiva de Direito a constituir .....	40
5.2 Período experimental e «período à experiência»: as diferenças.....	43
<b>Conclusão</b> .....	46
<b>Bibliografia</b> .....	49
<b>Jurisprudência</b> .....	55
<b>Outras Fontes</b> .....	56

## Introdução

I. A presente dissertação tem como objeto de estudo averiguar da adequação do regime jurídico do período experimental previsto no CT ao teletrabalho e a outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato por superior hierárquico, no âmbito da relação de trabalho subordinada.

II. Atualmente, o regime jurídico do período experimental encontra-se previsto nos arts. 111.º a 114.º do CT. A sua primeira referência normativa remonta ao sistema corporativo com a L. n.º 1952, de 10 de março de 1937. Desde aí, o regime jurídico do período experimental sofreu diversas alterações<sup>1</sup>, traçando, entre nós, a «história de um sucesso»<sup>2</sup>: não só pela adoção de um modelo normativo de reconhecimento do período experimental, mas também pela sua extensão aplicativa, observável no tempo de duração do período experimental<sup>3</sup>. A compreensão desta opção do legislador nem sempre se afigura fácil, gerando dúvidas quanto à sua real necessidade, na medida em que o período experimental se encontra em tensão com o princípio da estabilidade e segurança no emprego<sup>4</sup>, atendendo à desnecessidade de invocação de justa causa (art. 53.º CRP) por parte do empregador para cessação do contrato de trabalho<sup>5</sup>. Com efeito, a abordagem em torno da figura tende a realçar a posição precária a que o trabalhador fica sujeito. Sem prejuízo desta perspetiva, a qual não deve ser ignorada, cabe assinalar que o período experimental se acha previsto no ordenamento jurídico português à luz de um fundamento que, não podendo ser subvertido, não pode deixar de ser atendido.

III. Neste sentido, importa compreender em que medida é que, sendo o período experimental um «(...) período de quarentena contratual destinado a possibilitar uma avaliação das condições de execução do contrato por forma a que cada um dos contraentes julgue da conveniência de continuarem ou não uma relação de trabalho estável»<sup>6</sup>, se

---

<sup>1</sup> Sobre a evolução histórica da figura: CORREIA (1970), pp. 19-26; GOMES (2000), pp. 49-55; ALMEIDA (2007), pp. 56-61.

<sup>2</sup> Expressão de GOMES (2000), p. 55.

<sup>3</sup> *Ibid.*, pp. 56-58.

<sup>4</sup> *Ibid.*, pp. 37-38.

<sup>5</sup> A Convenção OIT n.º 158 de 2 de junho de 1982 estabeleceu vários princípios base quanto aos motivos considerados inaceitáveis para justificar o despedimento, tendo, porém, excluído, do seu âmbito de aplicação, os trabalhadores que se encontrassem em período experimental (art. 2.º/2/ b)).

<sup>6</sup> A expressão reproduziu-se na mais variada jurisprudência (v.g., ac. do TRP de 18.10.2021, Proc. 326/20.7T8PNF.P1).

adequa às situações em que o trabalhador exerce regularmente a sua atividade fora do estabelecimento e à forma como, nesses casos, as partes se relacionam, uma vez que, encontrando-se fisicamente distantes, o contacto passa a depender significativamente do recurso a mecanismos telemáticos. Assim ocorrerá no teletrabalho, mas também, como se verá, em outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato por superior hierárquico.

Ao longo do presente estudo pretendemos responder às seguintes questões: *i)* O que caracteriza o período experimental no âmbito da relação jurídico - laboral? *ii)* O que justifica uma abordagem conjunta do teletrabalho e de outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico no âmbito do disposto no art. 218.º/2 c), em regime de isenção de horário? *iii)* Que evidência se extrai das hipóteses em que a atividade é exercida nestes termos? *iv)* Terá o legislador português considerado estas hipóteses no regime de período experimental atualmente previsto no CT?

IV. O interesse subjacente ao tema prende-se primeiramente com a importância prática que o período experimental assume no nosso ordenamento jurídico. Embora o exercício da atividade fora do estabelecimento não seja exclusivo das relações laborais contemporâneas<sup>7</sup>, nelas se acentua. O contexto criado pela pandemia da doença *Covid-19*, ao privilegiar uma diminuição do contacto humano em prol de uma menor propagação da doença impulsionou estas realidades<sup>8</sup>, nomeadamente do teletrabalho<sup>9</sup>, e a, par dele, de outras formas de trabalho à distância.

V. Quanto ao método, o estudo a que nos propomos cinge-se ao ordenamento jurídico português e, portanto, as referências a Direito Comparado terão apenas por propósito a procura de soluções mais adequadas ao nosso ordenamento jurídico. Por outro lado, compreende em alguns aspetos referências a recentes alterações legislativas.

---

<sup>7</sup> Este percurso remonta aos anos 70, ao qual se seguiu o «fenómeno da flexibilização»: RAMALHO (2020), pp. 74-82.

<sup>8</sup> Esta extensão determinou o aumento do número de trabalhadores que desempenhavam a sua atividade distantes das instalações do empregador, mas também a variedade de setores que aderiram a esta possibilidade: MARTINEZ (2022), p. 676.

<sup>9</sup> Apesar de o teletrabalho se encontrar consagrado no nosso ordenamento jurídico desde o CT de 2003, foi apenas a partir de 2020 que ganhou maior aplicação prática: SOUSA (2020), pp. 49-63.

## 1. Período experimental: notas gerais de enquadramento

### 1.1 Noção e características do período experimental

I. O art. 111.º do CT delimita o período experimental<sup>10</sup>, indicando quatro características: a referência ao tempo, que se reflete na extensão da experiência; a função prosseguida; as consequências jurídicas; a preferência por um reconhecimento normativo do período experimental, sem necessidade de estipulação pelas partes.

II. Estamos perante um período no «tempo inicial de execução do contrato de trabalho» (n. º1), o que nem sempre se afigura fácil de determinar<sup>11</sup> que dura apenas pelo estrito tempo «durante o qual as partes apreciam o seu interesse na sua manutenção [do contrato]». No que respeita à função do período experimental referimo-nos «(...) à análise da efetiva atuação ou propósito prático do recurso a tal figura (...)»<sup>12</sup>. No essencial, vêm sendo apontadas duas categorias de funções: principais e secundárias<sup>13</sup>. As primeiras importam a verificação da adequação do concreto programa contratual aos interesses do trabalhador e do empregador. Trata-se da certificação mútua das qualidades profissionais e pessoais expectáveis com o processo de recrutamento<sup>14</sup>, o que nos remete para a apreciação do «interesse na manutenção do contrato de trabalho». As segundas identificam-se com as funções que, embora não tendo sido inicialmente previstas, ganham uma motivação prática justificada<sup>15</sup> e que se encontram relacionadas com a formação da relação laboral, através da melhor fixação do conteúdo do contrato de trabalho por via, nomeadamente, de formação profissional, tendo em vista facilitar a adaptação do trabalhador à empresa<sup>16</sup>, ou ainda em cumprimento do dever de informação a que as partes estão adstritas<sup>17</sup>.

---

<sup>10</sup> Nem sempre existiu uma noção legal de período experimental: ALMEIDA (2004), p. 5. O período experimental não se confunde com figuras próximas de cariz seletivo, formativo, probatório em funções ou com a contratação a termo: CORREIA (1970), pp. 26-31 e ALMEIDA (2007), pp. 44-52.

<sup>11</sup> GOMES (2000), p. 58. Na jurisprudência, v. ac. do TRG de 30.04.2015, Proc. 809/13.5TTBRG.G1; ac. do TRP de 22.03.2021, Proc. 3478/19.5T8VFR.P1.

<sup>12</sup> ALMEIDA (2007) p. 35.

<sup>13</sup> CORREIA (1970), pp. 14-15; ALMEIDA (2007), pp. 34-41. VALVERDE (1976), p. 147 e GOMES (2000) pp. 47-49, acrescentam ainda «disfunções». Tratar-se-iam de situações em que, sob a aparência de um legítimo recurso ao período experimental, se procuram alcançar objetivos contrários ou, pelo menos, diversos dos inerentes ao instituto.

<sup>14</sup> AMADO (2022), p. 179.

<sup>15</sup> ALMEIDA (2007), pp. 40-41.

<sup>16</sup> GOMES (2000), p. 46.

<sup>17</sup> RIBEIRO (2007), p. 144.

No sentido exposto, o período experimental assume um cariz bilateral: empregador e trabalhador têm interesse na experiência, já que ao segundo conviria aferir das qualidades, condições e tipo de contexto laboral onde vai desempenhar a sua prestação e, ao primeiro, a verificação das qualidades e aptidões necessárias do trabalhador<sup>18</sup>. Tal cariz não desconsidera o relevo prático que a figura tem para o empregador<sup>19</sup>, na medida em que, durante este período este pode recorrer à denúncia, o que configura um desvio às regras gerais restritivas em matéria de cessação do contrato de trabalho por iniciativa unilateral daquele<sup>20</sup>.

III. Nos termos do art. 111.º/2, as partes «devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato»: é tendo em conta a experiência e a sua valoração positiva ou negativa que o contrato de trabalho se mantém ou cessa. O reconhecimento normativo do período experimental opta, no ordenamento jurídico português, por comparação com outros modelos identificáveis numa perspetiva de Direito Comparado<sup>21</sup>, pela sua existência, salvo estipulação em contrário (n.º 3), sem prejuízo de regra diversa prevista para o contrato de trabalho em comissão de serviço<sup>22</sup>. Contrariamente à tendência maioritária dos ordenamentos jurídicos europeus, nos quais o período experimental tem carácter eventual, através de aposição de cláusula de experiência ou de prova – do que são exemplo Espanha (art. 14.º do ET.)<sup>23</sup>, Itália (art. 2096.º do Codice Civile) ou mesmo França (art. L1221-19 do Code du Travail) –, em Portugal o período experimental constitui um «elemento natural do contrato de trabalho»<sup>24</sup>.

---

<sup>18</sup> GOMES (2014), p. 351; MARTINEZ (2022), pp. 461-462. Neste sentido, no ordenamento jurídico espanhol: TENA (2021), p. 59. Contra VALVERDE (1976) pp. 141-144.

<sup>19</sup> AMADO (2022), p. 180.

<sup>20</sup> A relação umbilical entre o fundamento e os objetivos do período experimental tem justificado a sua abordagem conjunta e, bem assim, convocado a discussão sobre a unilateralidade ou bilateralidade da figura: ALMEIDA (2007), p. 35.

<sup>21</sup> Sobre estes modelos v. ALMEIDA (2007), pp. 66-75.

<sup>22</sup> Cf. art. 112.º/3. A comissão de serviço pode ser qualificada como um contrato especial, mas também poderá corresponder a um acordo modificativo de um contrato de trabalho existente. Sobre a questão de saber se a norma que fixa a duração do período experimental para a comissão de serviço é aplicável à primeira modalidade ou também à segunda: ALMEIDA (2007), pp. 114-117; GOMES (2014), pp. 361-365; RAMALHO (2021), pp. 228-229.

<sup>23</sup> Na doutrina espanhola, é notado que se o carácter eventual do período experimental é uma característica deste sistema, não deixa de se considerar pouco adequado o recurso ao acordo das partes, atendendo ao desequilíbrio negocial a que as partes estão sujeitas na celebração do contrato: MÁRQUEZ (2014), pp. 19-20.

<sup>24</sup> GOMES (2000), p. 56.

## 1.2 Fundamento do período experimental

I. O debate doutrinário em torno do período experimental centrou-se, até certo momento, na sua natureza jurídica<sup>25</sup>. Os contributos em torno da questão partiam de uma matriz de Direito Civil, dividindo-se entre apoiantes da tese dualista e monista<sup>26</sup>. A primeira perspetivava o período experimental como um vínculo contratual autónomo ou preparatório face ao vínculo contratual laboral. Por sua vez, a tese monista vislumbrava este período como parte do vínculo laboral (unitário) que ou qualificava a experiência como uma condição (suspensiva ou resolutiva) do contrato, ou como uma figura complexa que conjuga termo e condição<sup>27</sup>.

Na esteira de alguma doutrina<sup>28</sup>, não consideramos que seja esta a verdadeira explicação da natureza jurídica do período experimental porquanto estas teses desconsideram a autonomia dogmática do Direito do Trabalho e a especificidade das suas regras<sup>29</sup>. A circunstância de se compreender a natureza jurídica do instituto à luz de cláusulas acessórias desconsidera a opção do nosso ordenamento jurídico em matéria de reconhecimento normativo do período experimental<sup>30</sup>. Ao invés, consideramos que a sua natureza jurídica decorre do modo como o instituto se relaciona com o sistema jurídico em que se insere, convocando, por conseguinte, o seu fundamento<sup>31</sup>. Considerando que o paradigma da relação laboral em Portugal se centra no contrato por tempo indeterminado, é partindo deste que devemos compreender a *ratio* do período experimental<sup>32</sup>.

II. Durante o período experimental, as partes podem, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho por recurso à denúncia. Por outro lado, e com especial relevo no contrato de trabalho por tempo indeterminado, se a relação se mantiver findo o período experimental, o empregador fica sujeito a diversas limitações assentes no «princípio da

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 271.

<sup>26</sup> Sobre estas teses e as críticas que lhes foram dirigidas: CORREIA (1970), pp. 145-177; GOMES, (2000) p. 272; ALMEIDA (2007), p. 174; RAMALHO (2021), p. 233. No ordenamento jurídico espanhol: TENA (1998), pp. 44-52.

<sup>27</sup> A relação de experiência estaria sujeita a termo final incerto e a relação definitiva estaria sujeita a condição suspensiva do resultado favorável da prova cf. CORREIA (1970), pp. 170-177.

<sup>28</sup> GOMES (2000), pp. 274-276. ALMEIDA (2007), pp. 175-184.

<sup>29</sup> RAMALHO (2001), pp. 962-963.

<sup>30</sup> CORREIA (1970), p. 176 e ALMEIDA (2007), p. 174.

<sup>31</sup> Este não se confunde com as suas funções, pois visa a procura da justificação para o reconhecimento do instituto: ALMEIDA (2007), p. 35.

<sup>32</sup> *Ibid.*, pp. 176-177.

segurança e estabilidade no emprego»<sup>33</sup>, continuando o trabalhador a dispor da possibilidade de recorrer à denúncia, o que se justifica atento o princípio constitucional da «liberdade de trabalho»<sup>34</sup>. Consideramos, tal como TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, que o fundamento do período experimental é reconduzível a uma dupla vertente de estabilidade do vínculo laboral<sup>35</sup>: *i*) pela eliminação de um risco criado pela rigidez do sistema da cessação do contrato<sup>36</sup>; e *ii*) ao corresponder-lhe uma via de seleção de vínculos laborais<sup>37</sup>, evitando-se, assim, a continuidade de relações jurídicas laborais não frutíferas ou inviáveis.

### 1.3 Período experimental e a relação jurídico-laboral

I. O período experimental não apresenta especificidades do ponto de vista da sua formação: têm, neste caso, aplicação os mesmos requisitos exigidos para a constituição do contrato de trabalho<sup>38</sup>. Findo o período experimental, e durante este, o conteúdo da relação de trabalho não difere substancialmente<sup>39</sup>.

É apenas o «escopo experimental»<sup>40</sup> que permite distinguir o período experimental no âmbito da relação laboral, o qual justifica também a semelhança da relação experimental face à relação experimentada<sup>41</sup>. Como nota LUIS DE VAL TENA «Ciertamente, las condiciones de trabajo sólo pueden ser conocidas desde dentro de la empresa y em el desempeño de las tareas inherentes al puesto de trabajo que el empleado va a ocupar, de la misma forma que el empresário únicamente puede calibrar sin error las aptitudes profesionales de aquél y su integración a través del efectivo ejercicio de las funciones encomendadas»<sup>42</sup>. Segundo cremos, o art.111.º/2 pretende consagrar um dever de realização da experiência cujo cumprimento exige que o trabalhador possa demonstrar

---

<sup>33</sup> Sobre o «princípio da segurança e estabilidade no emprego», nesta vertente: CANOTILHO/ MOREIRA (2014), pp. 702-713.

<sup>34</sup> Sobre a denúncia prevista no art. 400.º do CT: VASCONCELOS (2020), pp. 938-940. A respeito do «princípio da liberdade de trabalho» na sua vertente negativa: CANOTILHO/ MOREIRA (2014), pp. 652-654.

<sup>35</sup> ALMEIDA (2007), p. 180.

<sup>36</sup> Dando conta desta segunda vertente: RAMALHO (2021), p. 221. É precisamente com base nesta vertente e na importância que a mesma tem no ordenamento jurídico português, que se reconhece a existência de período experimental, salvo estipulação em contrário: ALMEIDA (2007), p. 74.

<sup>37</sup> ALMEIDA (2007), p. 180.

<sup>38</sup> CORREIA (1970), p. 35 e ALMEIDA (2007), pp. 81-89. A respeito dos pressupostos subjetivos e objetivos em matéria de celebração do contrato de trabalho: RAMALHO (2021), pp. 117-142, 143-152.

<sup>39</sup> CORREIA (1970), p. 69 e ALMEIDA (2007), p. 86.

<sup>40</sup> Expressão de GOMES (2000), p. 255.

<sup>41</sup> Admitindo a autonomização de um dever de experiência: CORREIA (1970), p. 70; ALMEIDA (2007) pp. 91-104. Contra: VENTURA (1961), pp. 267-268.

<sup>42</sup> TENA (1998), p. 24.

as suas aptidões e qualidades <sup>43</sup> Tal, justifica a especial faculdade de cessação do contrato por parte do empregador durante aquele período que, não podendo ser arbitrária, resultará de um juízo negativo da atuação funcional do período experimental, nomeadamente da apreciação sobre a viabilidade de manutenção do contrato<sup>44</sup>.

II. Nesta medida, durante o período experimental e apesar de o conteúdo da relação laboral não diferir substancialmente, o poder de direção<sup>45</sup> e, conseqüentemente, o poder de controlo do empregador, assumem um grande relevo, já que lhe permitem ter conhecimento da capacidade de adaptação do trabalhador e verificar das competências e aptidões exigidas para o posto de trabalho para o qual foi contratado<sup>46</sup>. Autonomizando-se a demonstração da experiência enquanto direito, é importante que esta seja efetiva, o que implica não apenas a sua existência, mas a sua adequação aos termos concretos da relação laboral.

O legislador não determinou as conseqüências da violação do dever de experiência. Como afirma alguma doutrina, não era necessário que o fizesse, já que tal consubstancia uma utilização abusiva do instituto<sup>47</sup>. Estaremos perante estas situações não apenas nos casos em que a cessação do vínculo ocorre antes do início da execução do contrato<sup>48</sup>, mas também nos casos em que, tendo tido início a execução do contrato, não foi possível considerar a existência de uma verdadeira percepção da experiência, atendendo, nomeadamente, ao tempo de duração do contrato em execução<sup>49</sup>.

III. O objeto da experiência ou a «circunscrição do âmbito das faculdades de avaliação subjacentes à experiência»<sup>50</sup> é relevante para a formulação do juízo das partes

---

<sup>43</sup> Se numa primeira leitura esta referência apenas apontaria para um reflexo do princípio da boa-fé (art. 126.º/1), esta visão perde sentido se tivermos em conta o disposto no art. 111.º/1: ALMEIDA (2007), pp. 95-100.

<sup>44</sup> Sobre a existência de um dever de experiência, v. ALMEIDA (2007), p. 93. Procura-se, nos termos do art. 111.º/2, conformar a atuação por estarmos perante um período que convoca deveres acessórios ordenados à experiência cf. CORDEIRO (2019), p. 350.

<sup>45</sup> O poder disciplinar (art. 99.º), não sendo indiferente, perde alguma importância prática durante o período experimental na medida em que não se encontrando o empregador agradao com a experiência, pode denunciar o contrato de trabalho sem especiais dificuldades.

<sup>46</sup> TENA (1998), pp. 151-152.

<sup>47</sup> ALMEIDA (2007), pp. 104-107.

<sup>48</sup> Note-se que o facto de o art. 113.º/1 determinar que o período experimental se conta «a partir do início da execução de trabalho» evidencia que o uso da faculdade de denúncia apenas é possível após esse momento. V. ac do TRP, de 22.03.2021, Proc. 3478/19.5T8VFR.P1.

<sup>49</sup> V. ac do TRP, de 05.03.2012, Proc. 1114/09.7TTPRT.P1. São concebíveis outras hipóteses, como ocorrerá por exemplo num caso de violação do dever de ocupação efetiva.

<sup>50</sup> ALMEIDA (2007), p. 107.

a respeito da manutenção ou cessação do contrato de trabalho, permitindo, em simultâneo, circunscrever os limites do exercício das faculdades extintivas do vínculo contratual<sup>51</sup>. Conforme entendimento majoritário, a experiência deve ser apreciada de forma ampla pelas partes, enquadrando qualidades profissionais e pessoais que possam influir na relação laboral, como a interação com os vários sujeitos da estrutura organizativa<sup>52</sup>. A prestação do trabalho durante a experiência é normalmente oferecida no contexto da empresa e só permite a satisfação do interesse do credor quando se conjuga com os demais aspetos para realização da atividade produtiva<sup>53</sup> considerando que a manutenção do contrato pressupõe um juízo de prognose quanto ao modo como ocorrerá a relação laboral<sup>54</sup>.

A jurisprudência tem partilhado o mesmo entendimento: *i.e.*, não é apenas relevante para a valoração o desempenho profissional do trabalhador ou as condições oferecidas pelo empregador, mas outros fatores que, a eles ligados, compõem a experiência<sup>55</sup>.

## **2. Período experimental e a distância entre as partes: teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato por superior hierárquico**

### **2.1 Apresentação do problema**

I. Em que medida o modo como as partes se relacionam, quando distantes, não afeta o fundamento do período experimental? A este respeito, note-se que a própria jurisprudência, nomeadamente o ac. do TRP de 07.11.2011, proc. 2 242/10.0TTOAZ.P1, já se confrontou com uma situação em que o empregador enfatizava a influência que a distância entre as partes teria na função principal do período experimental, nomeadamente para efeitos de contagem do período experimental. Neste caso, o empregador entendia que o período experimental se deveria considerar suspenso durante o período em que se ausentou do país, pois não lhe seria possível aferir das qualidades e aptidões laborais da

---

<sup>51</sup> *Ibid.*

<sup>52</sup> CORREIA (1970), p. 15; GOMES (2000), p. 42.; GOMES (2007), pp. 489-490; GOMES (2014), p. 360; MARTINEZ (2022), p. 461.

<sup>53</sup> V. ac. STJ de 26.09.2012, Proc. 889/03.1TTLSB.L1. S1; 9.09.2015, Proc. 499/12.2TTVCT.G1. S1. Contra: MARTINS (2017), p. 626.

<sup>54</sup> MARTINEZ (2022), p. 461.

<sup>55</sup> V. ac. STJ, de 09.09.2015, Proc. 499/12.2TTVCT.G1. S1.

trabalhadora, relevantes para ajuizar sobre a viabilidade de manutenção do contrato de trabalho. A decisão foi no sentido de que o período experimental não se deveria considerar suspenso, na medida em que cf. o art. 113.º, a distância não é condição suficiente para tal. Por outro lado, considerou que ainda que se pudessem «(...) conceder como situações limite causas que a entidade patronal possa ficar impossibilitada de proceder a essa avaliação, por qualquer causa incapacitante, não podemos [deixar] de ter na apreciação dessas situações alguma prudência e ponderação. Certamente que não é o caso de alguém que voluntariamente se ausenta do país». Apesar da nossa concordância com a decisão, não deixa de ficar evidente a dificuldade que a distância pode proporcionar às partes, no período experimental, que, sendo «elemento natural do contrato de trabalho», não deixa de se revelar bastante *sui generis*.

II. Nos casos sob os quais nos debruçaremos, as partes encontram-se distantes tendo em conta o modo como a atividade é exercida (regularmente fora das instalações do empregador)<sup>56</sup>, pelo que, o contacto que estabelecem e o modo como o empregador exerce os seus poderes, nomeadamente o seu poder de controlo, essencial numa relação subordinada, não é, nestes casos, por regra, um controlo presencial, operando este, tipicamente, por recurso a meios telemáticos.

## **2.2 Teletrabalho: algumas notas**

I. O teletrabalho é uma modalidade contratual de trabalho subordinado<sup>57</sup>, prevista nos arts. 165.º e ss, em que o trabalhador exerce a sua atividade, fora do estabelecimento, por recurso às TIC. Por conta desse facto, as partes encontram-se distantes fisicamente. O regime de teletrabalho foi alterado recentemente, pela L. n.º 83/2021, de 6 de dezembro, passando agora a considerar-se teletrabalho a «(...) prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por

---

<sup>56</sup> A distância do trabalhador não determina, por si só, que o modo como as partes se relacionam e como o empregador exerce os seus poderes seja realizado à distância, podendo, em algumas situações, o empregador ou o superior hierárquico exercê-los presencial e pessoalmente, mesmo se o trabalhador desenvolver a sua atividade longe das instalações do empregador (v.g., nas situações em que acompanhe o trabalhador no exercício da sua atividade fora do estabelecimento).

<sup>57</sup> A respeito da subordinação em teletrabalho vem sendo utilizado o termo «telesubordinação»: AMADO (2019), p. 133.

este», em vez de «(...) a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa»<sup>58</sup>.

II. O primeiro requisito a considerar em teletrabalho, à luz do CT, é a existência de subordinação jurídica.

III. Quanto ao segundo requisito, a referência a «local não determinado pelo empregador» é ambígua e suscita dúvidas. O exercício da atividade longe das instalações do empregador continua a existir. Todavia, não se pode entender que esta ocorrerá exatamente nos termos antes previstos, atendendo à substituição da referência a «habitualmente fora da empresa» por «local não determinado por este» (empregador). No nosso entender, a expressão local de trabalho não determinado pelo empregador não pretendeu considerar a fixação do local pelo trabalhador à revelia do empregador<sup>59</sup>. Neste sentido aponta a regra geral de fixação do local de trabalho (art. 193.º/1), que exige a sua estipulação por acordo, bem como a regra prevista no art. 166.º/8 que determina que a alteração do local de trabalho em teletrabalho necessita de novo acordo escrito entre as partes.

A referência introduzida apenas pretendeu sugerir, ainda que imperfeitamente, a falta de controlo ou gestão do local pelo empregador<sup>60</sup>. Contudo, cremos que se resolveu a discussão, que existia à luz do regime anterior, em torno da admissibilidade de considerar como teletrabalho o trabalho prestado em centros satélites, pois nestes casos o desenvolvimento da atividade ocorre em estabelecimentos descentralizados, mas dependentes da sede principal. A expressão «fora do estabelecimento», entretanto substituída, gerava dúvidas sobre o enquadramento destas hipóteses como teletrabalho. Assim, a referência a «local não determinado por este» (empregador), apesar de infeliz, expressa de forma clara a intenção legislativa em não considerar como teletrabalho estes casos<sup>61</sup>. Atualmente, apenas parecem de considerar, à luz de um critério geográfico, as

---

<sup>58</sup> Segundo REDINHA (2020), pp. 41-42, não se requeria uma separação geográfica permanente, mas teria de ser preponderante, quer quantitativa quer qualitativamente. No mesmo sentido, RAMALHO (2019), p. 178, referindo que a exigência referente ao local de trabalho obedece a um critério de prevalência e, portanto, não se descaracteriza se o trabalhador se desloque esporadicamente à empresa ou aí preste alguma atividade.

<sup>59</sup> AMADO (2021).

<sup>60</sup> Neste sentido REDINHA (2022), p. 29. Esta redação parece ter em conta hipóteses como o teletrabalho no domicílio. Dando nota do modo como o problema se coloca nesta modalidade: CARVALHO (2020), p. 127 e GOMES (2022), pp. 195-196.

<sup>61</sup> REDINHA (2020), pp. 42-43.

modalidades de teletrabalho no domicílio ou em qualquer outro lugar, e, ainda, o teletrabalho móvel<sup>62</sup>, mas já não o teletrabalho em centros satélites<sup>63</sup>.

Por seu turno, no que respeita à frequência com que o trabalho é prestado à distância, a habitualidade não deixa de relevar para a fixação do local de trabalho (art. 166.º/4 /b))<sup>64</sup>. Neste sentido, importa considerar a consagração expressa dos regimes híbridos (art. 166.º/3), que antes se admitiam à luz da autonomia privada.

IV. Quanto ao terceiro requisito relevante para a qualificação de uma relação laboral como teletrabalho, parece aplicável o que já se referia à luz do regime anterior. Afigura-se necessário que as TIC tenham um papel fundamental no desempenho da atividade, não se apresentando como um simples instrumento de trabalho, independentemente do modo como a ligação é estabelecida, não bastando uma função meramente acessória<sup>65</sup>.

V. Antes da L. 83/2021 de 6 de dezembro, as Orientações da CNPD de 17 de abril de 2020 sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho, previram que, embora não existisse uma disposição especial em matéria de controlo e vigilância em regime de teletrabalho, teria plena aplicação a proibição prevista no art. 20.º/1, pelo que o poder de controlo de que o empregador dispõe podia ser exercido «(...) designadamente, fixando objetivos, criando obrigações de reporte com a periodicidade que entenda, marcando reuniões em teleconferência(...)». Por outro lado, as referidas Orientações não se opuseram ao controlo dos tempos de trabalho por recurso a soluções tecnológicas, de modo a cumprir com o disposto no art. 202.º.

VI. Os arts. 169.º-A, n.ºs 4 e 5 e o art. 170.º referem-se ao exercício do poder de controlo em regime de teletrabalho e ao respeito pela privacidade do trabalhador. Neste sentido, o art. 169.º- A n.º 4 e 5 prevê indicações sobre como pode e deve ser exercido o controlo por via das TIC, pelo empregador, em regime de teletrabalho. Segundo estes

---

<sup>62</sup> O trabalhador móvel e o teletrabalhador móvel não se confundem: GIL (2015), p. 34.

<sup>63</sup> REDINHA (2022), p. 29 e LAMBELHO (2022), p. 38.

<sup>64</sup> Em Espanha, considera-se regular o trabalho a distância prestado, num período de referência de três meses, num mínimo de 30% do dia de trabalho ou numa percentagem proporcional equivalente em função da duração do contrato de trabalho (art. 1.º do Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, que não sofreu alterações com a Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distância). Sobre a questão: ARANDA (2021), p. 108.

<sup>65</sup> RAMALHO (2019), p. 177 e CARVALHO (2020), p. 113.

preceitos, existe preferência pela utilização de equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, de acordo com procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade<sup>66</sup>. Por seu turno, o controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som. O art. 170.º, por sua vez, encontra-se pensado para o teletrabalho no domicílio e, embora não seja uma novidade, sofreu também alterações face ao regime anterior<sup>67</sup>. Sintetizado o regime de controlo do trabalhador em regime de teletrabalho, cabe referir que, no nosso entender, a aplicação destas normas ao regime de teletrabalho não dispensam a convocação das regras gerais em matéria de direitos de personalidade, relevantes para a delimitação do poder de controlo do empregador. Com efeito, o disposto nos arts. 15.º a 22.º deve também considerar-se plenamente aplicável ao teletrabalho, por via direta do art. 9.º<sup>68</sup>. Assim, não obstante o entendimento da CNPD ser anterior às alterações promovidas pela referida L. 83/2021, aquele continua a ter total aplicabilidade. Importa notar que o art. 165.º/2 determinou a aplicação de algumas disposições do regime de teletrabalho, de entre as quais as disposições referidas, às situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica. Segundo cremos, esta extensão também deve ser feita, por maioria de razão, às relações de trabalho à distância com subordinação jurídica que não sejam qualificáveis como teletrabalho, na medida em que tal seja compatível.

VII. Por fim, embora não se considere um elemento qualificativo da prestação em regime de teletrabalho, o acordo é um elemento essencial desta modalidade contratual, salvo nas situações previstas no art. 166.º-A. Este acordo pode ser adotado *ab initio*, aquando da formalização do vínculo laboral (art. 166.º/1) ou por via de uma modificação do contrato (art.166.º/º1 do CT e 406.º do CC).

---

<sup>66</sup> Como nota FERNANDES (2022), pp. 16, não estão aqui em causa meios de vigilância à distância em sentido estrito, cf. arts. 20.º e 21.º do CT, mas antes a «(...) utilização de fluxos de informação decorrentes da actividade do trabalhador como meio de deteção e acompanhamento dessa actividade».

<sup>67</sup> Destacamos a este propósito a atual necessidade de aviso prévio e concordância do trabalhador para que a visita do empregador se realize (n.º 2). Como nota MOREIRA (2022), p. 196, a necessidade de concordância para o efeito suscita diversas dúvidas, atendendo ao poder de controlo que o empregador tem. Tem especial relevância o atual n.º 5, ao considerar a maior vulnerabilidade da reserva da intimidade da vida privada do trabalhador num espaço como o domicílio.

<sup>68</sup> RAMALHO (2019), pp. 46-47.

### **2.3 Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico: abordagem conjunta no âmbito do regime de isenção de horário**

I. Nos termos do art. 218.º/1, é possível, em determinadas situações, estabelecer por acordo um regime de isenção de horário. Uma destas situações é se o trabalhador exercer a sua atividade em regime de teletrabalho. A par desta hipótese, admite-se que exista um regime de isenção de horário se estivermos perante um caso de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico (art. 218/1/c)). Atente-se, desde logo, que o art. 218.º/1/c) ao prever que é possível a adoção do regime de isenção de horário para os casos de «teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico», procura, através de um elemento cumulativo «e», ao invés de disjuntivo «ou», convocar para análise duas hipóteses diversas sob a mesma perspetiva. Como vimos, no teletrabalho o recurso às TIC é essencial no exercício da atividade. Neste sentido, o teletrabalho deve distinguir-se do «(...) contrato de teletrabalho subordinado do contrato de trabalho comum, desenvolvido à distância seja no próprio domicílio do trabalhador seja noutra qualquer local fora das instalações do empregador»<sup>69</sup>. O que justificará, então, a abordagem conjunta de duas situações diversas?

II. As situações reconduzíveis à figura de isenção de horário encontram-se estabelecidas a favor do empregador tendo a sua justificação numa maior autonomia de gestão temporal da prestação<sup>70</sup>, exonerando-o da fixação do horário de trabalho tendo em conta, nomeadamente, situações em que podem existir dificuldades de controlo do cumprimento do horário e/ou do período normal de trabalho pelo trabalhador<sup>71</sup>. Assim, todas as hipóteses em regime de isenção de horário previstas ou a prever por IRCT têm de seguir a mesma *ratio*<sup>72</sup>. Nesta medida, a hipótese em análise não é diferente. Na LDT, na redação dada pelo DL 398/91, de 16 de outubro, o art. 13.º/1/ c) apenas previa a adoção de isenção de horário nas hipóteses de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia. Segundo ANTÓNIO MENEZES

---

<sup>69</sup> RAMALHO (2019), p. 178.

<sup>70</sup> CARVALHO (2018), pp. 185-229.

<sup>71</sup> Parece ser nesse sentido que CORDEIRO (2000), p. 85 se refere à isenção de horário como uma figura que «(...) põe termo a problemas de pontualidade (...)».

<sup>72</sup> Deve ser feita uma interpretação restritiva do art. 218.º/2: CARVALHO (2018), p. 219.

CORDEIRO, a explicação para tal estava no facto de nos «(...) depararmos perante casos nos quais a exigência ao trabalhador dum horário de trabalho seria desnecessária e contraproducente. Trabalhando [*i.e.*, trabalhando regularmente] fora do estabelecimento e com contacto com a hierarquia, o trabalhador poderá melhor do que ninguém, planear a sua vida de modo a cumprindo os seus deveres laborais, adequar o esforço às circunstâncias e às necessidades»<sup>73</sup>.

III. Com o CT de 2003 e com o acolhimento expresso do teletrabalho, esta modalidade contratual passou, à semelhança do que já ocorria com os casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico, a integrar o elenco de hipóteses que admitem a adoção do regime de isenção de horário. Esta inserção sistemática na mesma alínea, considerada conjuntamente com o elemento literal escolhido pelo legislador («teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade sem controlo imediato por superior hierárquico») vislumbra o teletrabalho como um exemplo daquelas hipóteses que já constavam do preceito, pelo menos no que respeita a duas circunstâncias que lhes são comuns: o elemento geográfico, na medida em que o teletrabalho se enquadra num fenómeno mais geral de exercício da atividade fora do estabelecimento e o exercício do poder de controlo que, também em teletrabalho, não é imediato. Neste sentido se pronunciou o ac. do TRP, de 11.07.2018, proc.11939/16.1T8PRT.P, ao referir: «Não se regista alteração de relevo em relação ao precedente CT de 2003, apenas sendo de assinalar que o legislador veio fazer referência expressa ao teletrabalho, como uma das situações de «exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico», em que é admissível a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho»<sup>74</sup>.

*2.3.1 Circunstâncias comuns ao teletrabalho e a outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento do empregador sem controlo imediato por superior hierárquico*

*2.3.1.1. Exercício regular da atividade fora do estabelecimento*

---

<sup>73</sup> CORDEIRO (2000), p. 98.

<sup>74</sup> V. ac. do TRP, de 14.04.2019, Proc. 5280/17.0T8MAI.P1.

I. A realização da prestação pelo trabalhador pressupõe que o empregador e trabalhador determinem o local de trabalho (art. 193.º/1), o qual assume relevância para ambas as partes<sup>75</sup>. Uma vez fixado, a sua alteração unilateral fica sujeita aos requisitos legalmente impostos pelos arts. 129.º/1/ f), 194.º e 196.º<sup>76</sup>. É a execução do contrato que delimita o local de trabalho<sup>77</sup>, o que não significa que se possa verificar uma total indeterminação quanto à sua fixação<sup>78</sup>.

II. Sempre existiram formas de trabalho que não pressupunham o exercício da respetiva atividade no estabelecimento do empregador<sup>79</sup>. Em alguns casos, pela natureza das funções, os trabalhadores podem ter locais de trabalho não fixos ou móveis, como sucede, *v.g.*, com as atividades profissionais de motorista, trabalhador de empresa de limpezas ao domicílio ou vendedores ao domicílio<sup>80</sup>. Noutras situações, o trabalhador pode sujeitar-se a alterações periódicas de local por força da atividade desenvolvida pela empresa, como ocorre com trabalhadores da construção civil que desempenham funções em diversas localidades, conforme a localização da obra<sup>81</sup>. É possível diferenciar «(...) aqueles trabalhadores que, embora prestando a sua atividade fora da sua sede e/ou estabelecimento(s), a eles regressam periódica e regularmente, pois não só é a partir daí que organizam e estruturam as suas funções como também retornam os resultados das mesmas (...)» onde existe «(...) uma ligação estreita e funcional às instalações da empresa para a qual labora[m] (que, nessa medida, constituem ou integram o seu local de trabalho)» dos trabalhadores que «(...) possuem uma ligação residual, ténue ou meramente formal à sede ou outras instalações do empregador, por o seu normal e genuíno local de trabalho não se reconduzir às mesmas mas a lugar diverso destas últimas, onde nunca regressam ou o fazem de forma muito pontual e/ou irregular»<sup>82</sup>.

III. Pode ainda suceder que o trabalho seja desenvolvido à distância e, portanto, longe do estabelecimento, mas num local fixo (no domicílio, ou noutra local) ou em

---

<sup>75</sup> AMADO (2022), p. 239.

<sup>76</sup> CARVALHO (2004), p. 45.

<sup>77</sup> MESQUITA (2004), pp. 571-572.

<sup>78</sup> Considerando o contrato nulo GOMES (2007), p. 638. Contra, defendendo que não se trata de uma questão de invalidade: BRITO (2020), pp. 481-482, para quem, se o local de trabalho for um elemento subjetivamente essencial não haverá contrato; se assim não for estamos perante uma questão de indeterminação que reclama a aplicação do art. 400.º.

<sup>79</sup> BRITO (2021), p. 25.

<sup>80</sup> Dando conta destes exemplos: RAMALHO (2021), pp. 379-380.

<sup>81</sup> *Ibid.*

<sup>82</sup> V. ac. do TRL, de 05.02.2012, Proc. 403/11.5TTCLD.L1-4.

moldes flexíveis, numa determinada área previamente fixada. Será o caso do teletrabalho, em que, como já notámos *supra*, não existe uma coincidência entre o exercício da atividade do trabalhador e o estabelecimento, por conta de um juízo de ponderação<sup>83</sup>. A par destas modalidades, devem considerar-se os regimes híbridos que, quanto ao local de trabalho, combinam períodos de trabalho presencial com trabalho remoto<sup>84</sup>.

IV. Perante as realidades enunciadas, a doutrina tem procurado delimitar uma noção de local de trabalho que se revele adequada e suficientemente maleável. Neste sentido, para PEDRO MADEIRA DE BRITO, o local de trabalho corresponde «(...) aos limites geográficos da prestação de trabalho cujos contornos são mais ou menos elásticos em consequência das funções exigíveis ao trabalhador<sup>85</sup>». Para o Autor, esta noção abrangeria quer as situações de local de trabalho não fixo quer as deslocações inerentes à prestação de trabalho. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, por sua vez, considera local de trabalho o «centro estável ou predominante do desenvolvimento da atividade laboral<sup>86</sup>». Para a Autora, esta noção não abrangeria apenas as situações de coincidência do local de trabalho com as instalações da empresa, mas também as de local de trabalho não fixo, possíveis deslocações, e ainda situações de trabalho à distância. Parece-nos que a primeira posição é preferível, pois a noção sugerida comporta elasticidade suficiente, atendendo a que o local de trabalho é um conceito relativo. Por outro lado, esta opção mostra-se mais adequada por não se confrontar com as dificuldades associadas à concretização de um conceito de cariz indeterminado como o que é sugerido pela segunda posição.

### *2.3.1.2 Sem controlo imediato por superior hierárquico*

I. Uma das questões que suscita maior debate quando o trabalhador exerce a sua atividade fora do estabelecimento do empregador é o exercício do poder de controlo do empregador: «num local fisicamente distante do empregador, é menos fácil o controlo

---

<sup>83</sup> Neste caso, a prestação da atividade em local distante da empresa deixa de estar relacionada com a impossibilidade real de execução da atividade no seu interior e passa a estar relacionada a ponderação de vantagens e desvantagens: EUR-Lex (2005).

<sup>84</sup> RAMALHO (2021), p. 381.

<sup>85</sup> BRITO (2021), p. 480.

<sup>86</sup> RAMALHO (2021), p. 382. Na jurisprudência, adotando esta posição: ac. do TRL de 23.05.2018, Proc.17931/17.1T8SNT-4.

direto do credor sobre a execução da prestação»<sup>87</sup>. Contudo, estando perante uma relação de trabalho subordinada, o empregador mantém, também nestas circunstâncias, o seu poder de controlo, aspeto instrumental do seu poder de direção<sup>88</sup>, que decorre do «princípio da liberdade de empresa» (art. 61.º CRP), bem como da própria definição do contrato de trabalho (art. 11.º), determinando a eficácia material do poder de direção<sup>89</sup>.

II. A «revolução digital» potenciou o aparecimento de novas formas de controlo através da introdução das novas tecnologias<sup>90</sup>. Embora este controlo não seja exclusivo das situações em que o trabalhador exerce a sua atividade fora do estabelecimento do empregador, torna-se, nestes casos, especialmente atrativo pois encurta a distância a que as partes estão sujeitas. Estes mecanismos são bastante eficazes, sendo aliás mais invasivos do que os mecanismos de controlo tradicionais. Como enuncia TERESA COELHO MOREIRA, «Através do recurso à inteligência artificial é possível seguir os trabalhadores para praticamente, todos os locais, controlar a sua produtividade, o que fazem nos seus tempos de não trabalho, e até, eventualmente, despedi-los»<sup>91</sup>.

III. A utilização de meios naturalmente mais intrusivos potencia maior vulnerabilidade dos direitos de personalidade do trabalhador previstos no art. 14.º e ss., em especial, da reserva da sua vida privada, cf. art. 16.º<sup>92</sup>. Consideramos que a utilização das TIC em ambiente laboral<sup>93</sup>, para controlo do trabalhador, pode determinar uma exposição mais evidente de espaços da vida privada quando o exercício da atividade ocorra no exterior da empresa (v.g., teletrabalho no domicílio). Por outro lado, o controlo por recurso a estes mecanismos ter-se-á mais evidente sempre que as tecnologias possuam um carácter ambivalente, i.e como instrumento para desempenho da atividade

---

<sup>87</sup> RAMALHO (2021), p. 44.

<sup>88</sup> GOMES (2007) p. 320; MOREIRA (2010), pp. 368-369.

<sup>89</sup> Se o empregador dispusesse do poder de conferir ordens e instruções dirigidas à execução do trabalho, mas não pudesse fiscalizar o seu cumprimento, o seu poder de direção perderia qualquer efeito útil: MOREIRA (2021a)), pp. 178-179.

<sup>90</sup> *Ibid.*

<sup>91</sup> *Ibid.*

<sup>92</sup> O preceito deve ser conjugado com o art. 26.º da CRP e com o art. 80.º do CC. No plano internacional, a proteção do direito à intimidade da vida privada tem consagração no art. 12.º da DUDH e no art. 8.º da CEDH. No Direito da UE é importante referir o art. 7.º da CDFUE. A respeito da noção de intimidade da vida privada v. numa abordagem ao longo dos anos alguns dos casos decididos pelo TEDH, como o caso *Niemietz c. Alemanha*, de 16.12.1992, Proc. 13710/88; o caso *Peck c. Reino Unido*, de 28.01.2003, Proc. 44647/98; ou o caso *Köpke c. Alemanha*, de 05.10.2010, Proc. 420/07.

<sup>93</sup> Sobre o panorama legislativo no ordenamento jurídico português sobre a utilização de tecnologias em contexto laboral numa obra de Direito Comparado sobre o tema: ROUXINOL (2018), pp. 53-58.

do trabalhador e como mecanismo de controlo da prestação de trabalho<sup>94</sup> (v.g., teletrabalho).

IV. Neste sentido, o controlo por recurso às TIC deve ter o menor impacto possível sobre os direitos e garantias do trabalhador em respeito pelo princípio da proporcionalidade. Tal como nota JOSÉ MORAIS DOMINGOS, o exercício do poder de controlo «tem de respeitar a boa-fé na execução do contrato e sem violação dos direitos do trabalhador - cf. artigo 126.º do CT/2009 -, nos quais se incluem, como não podia deixar de ser, os direitos de personalidade, direitos fundamentais constitucionalmente consagrados, de ordem e interesse público e, como tal, irrenunciáveis, em particular o direito à reserva da intimidade da vida privada e familiar do cidadão/trabalhador»<sup>95</sup>. Apesar de o poder de controlo se manter à distância, nas circunstâncias em que o trabalhador exerce a sua atividade fora do estabelecimento, não se trata de um poder absoluto<sup>96</sup>.

V. Estando em causa o controlo dos trabalhadores por recurso às tecnologias, cabe-nos deixar algumas notas sobre os mecanismos de vigilância à distância cuja regulação encontramos nos arts. 20.º e 21.º. A razão para tal assenta na especificidade estrutural das realidades laborais que tratamos, cuja atividade é exercida fora do estabelecimento do empregador. Como nota ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, os mecanismos de vigilância à distância seriam «(...) meios que dispensam a presença física do empregador, da hierarquia ou de outro pessoal de controlo (...)»<sup>97</sup>. Neste sentido, não sendo a utilização de mecanismos de vigilância à distância exclusiva das situações em que o trabalhador desempenha a sua atividade fora das instalações da empresa, apenas nestes casos seria potencialmente necessária, já que nos demais a opção pela utilização de mecanismos de vigilância à distância, ao invés do tradicional controlo humano, tem na sua base um juízo de conveniência, mas não de impossibilidade (de controlo de imagem, som). De qualquer modo, também aqui não é permitida, pelo menos de modo ininterrupto,

---

<sup>94</sup> MOREIRA (2021a)), p. 181.

<sup>95</sup> DOMINGOS (2018), p. 257. Note-se que nem todos os direitos de personalidade são irrenunciáveis como ocorrerá com o direito à imagem, cf. art. 79.º/1 do CC.

<sup>96</sup> MOREIRA (2021a)), p. 179.

<sup>97</sup> FERNANDES (2022), p. 304.

atendendo a que «(...) se encontra proibida por exigências de tutela da liberdade, da dignidade e da privacidade dos trabalhadores»<sup>98</sup>].

VI. No que respeita aos mecanismos de vigilância à distância, cremos ser possível distinguir algumas categorias<sup>99</sup>, como os aparelhos que captam imagem e/ou som (videovigilância), mas também, ainda que seja discutível, aparelhos de geolocalização<sup>100</sup>, como o *gps*, e a radiofrequência<sup>101</sup>. Os arts. 20.º e 21.º estabelecem um regime de utilização de mecanismos de vigilância à distância que se caracteriza, no que respeita às suas condições de licitude, por uma proibição absoluta do seu uso para controlo do desempenho do trabalhador, sendo apenas permitido em duas situações: proteção de segurança de pessoas e bens<sup>102</sup> e quando particulares exigências inerentes à natureza atividade o justifiquem<sup>103</sup>.

VII. Com efeito, a vigilância à distância por recurso a estes mecanismos é permitida se prosseguir uma das finalidades previstas no art. 20.º/2, seguindo o procedimento previsto no art. 20.º/3<sup>104</sup>. Pelos motivos expostos, não concordamos com o entendimento perfilhado por parte da jurisprudência que considera lícita a utilização destes mecanismos de vigilância à distância, desde que a sua instalação não tenha como finalidade exclusiva o controlo do desempenho dos trabalhadores<sup>105</sup>. Tal não implica desconsiderar que, por vezes, a utilização destes mecanismos de controlo pode ser indispensável por razões de proteção e segurança de pessoas e bens ou, quando

---

<sup>98</sup> MOREIRA (2021a)), p. 251.

<sup>99</sup> *Ibid*, pp. 244-245.

<sup>100</sup> Admitindo que são mecanismos de vigilância à distância, v. na jurisprudência ac. do TRP, de 22.04.2013, Proc. 73/12.3TTVNF.P1 e do TRG de 03.03.2016, Proc. 20/14.7T8VRL.G1. Também a Deliberação n.º 7680/2014 aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral, favoreceu este entendimento. Contra: ac. do STJ, de 22.05.2007, Proc.07S054 e, de 13.11.2013, Proc. 73/12.3TTVNF.P1. S1.

<sup>101</sup> MOREIRA (2021a)), p. 244. Admitindo também o *gps* como um mecanismo de vigilância à distância: AZEVEDO (2018), pp. 12-19.

<sup>102</sup> Defendendo que a proteção dos bens não é um argumento bastante, devendo ter-se em conta o seu valor, a possível acessibilidade e gravidade da infração: ABRANTES (2018), p. 17.

<sup>103</sup> BETTENCOURT (2007), p. 262, admite aplicação do art. 20.º/2 ao teletrabalho. Em sentido próximo, RAMALHO (2019), p. 188. Tendemos tal como MOREIRA (2022), p. 194 a discordar desta posição. Primeiramente porque não cremos que não existam outras formas de exercer o poder controlo e, por outro lado, o art. 20.º/2 não toma como escopo o teletrabalho, mas antes situações em que o próprio desenvolvimento da atividade depende necessariamente da utilização de mecanismos de vigilância à distância [v.g., o piloto de aviação e os controladores aéreos no decurso de uma viagem: DRAY (2006), p. 85].

<sup>104</sup> Diferentemente, no ordenamento jurídico espanhol onde a disposição é mais ampla, cf. art. 20.º/3 do ET.

<sup>105</sup> V. na jurisprudência os acs. do TRP de 26.06.2017, Proc. 6909/16.2T8PRT.P1, de 05.03.2018, Proc. 1119/13.3TTPRT.P2 e de 23.04.2018, Proc. 4877/16.0T8OAZ.P1.

particulares exigências inerentes à natureza atividade o justifiquem, ainda que o controlo, em si mesmo, não sendo desejado, se tem como acessório para prossecução daquelas finalidades<sup>106</sup>.

VIII. Tendo em conta o exposto, a referência a «sem controlo imediato por superior hierárquico», no art. 218º/1/c (que não encontra qualquer referência paralela no CT), poderia ter um duplo significado. Numa primeira perspetiva, apenas seria controlo imediato o controlo humano. Assim, SUSANA DOS SANTOS GIL refere que «O facto de o legislador referir a ausência de «controlo imediato» não corresponde de todo à verdade; por força do controlo virtual seria mais correto a lei ter invocado a falta de «presença física por superior hierárquico ou do empregador<sup>107</sup>». Numa segunda perspetiva, seria controlo imediato um controlo em tempo real e direto, que típico do controlo humano, não se cingiria a estas hipóteses, abrangendo, como vimos, os mecanismos de vigilância à distância. Assim o ac. do STJ de 09.01.2009, proc. 2066/15.0T8PNF.P1.S1 considerou que «(...) o controlo dessa actividade era imediato, não só porque “sujeito a monitorização e controle pela Empregadora, que pelo dispositivo de localização (GPS, PDA e Telemóvel) sabia exactamente onde ele estava, em que estrada ou local estava, se estava parado ou em marcha”, mas também porque a sua actividade estava dependente do contacto directo da sede da ré, que lhe comunicasse qual a viatura e localização, para a respectiva assistência e reboque (...)», mas também o ac. de 24.01.2018, Proc. 2066/15.0T8PNF.P1 que entendeu «(...) esta norma exige a falta de controlo imediato de superior hierárquico (...) pois a entidade patronal sabia a todo o tempo, por causa do PDA e do GPS onde se encontrava exactamente o trabalhador e se este estava ou não a fazer um serviço de reboque e qual a estrada em que neste caso estava a seguir e respetivo sentido, ou se por algum motivo tinha parado ou seguido um trajeto que não era o mais indicado».

IX. Na nossa opinião, tendo em conta que a única alusão que existe à referência «sem controlo imediato por superior hierárquico» se encontra no regime de isenção de horário, a respetiva interpretação deve compreender-se no âmbito do seu regime. Como começámos por notar, as situações que admitem a adoção do regime de isenção de horário comungam de um fenómeno geral de flexibilização da gestão temporal da prestação do trabalhador pelo empregador, que poderá dispor da atividade profissional do trabalhador

---

<sup>106</sup> MOREIRA (2010), pp. 507-509.

<sup>107</sup> GIL (2015), p. 138.

por mais tempo<sup>108</sup>. Neste sentido, o significado da referência «sem controlo imediato por superior hierárquico» abrange não apenas a inexistência de controlo humano físico, mas também a inexistência de mecanismos de vigilância à distância (por permitirem potencialmente um controlo em tempo real, contínuo e representativo de imagem, som e ou comportamento) os quais se encontram geralmente de utilização proibida, cf. art. 20.º/1.

## **2.4 Reconhecimento de um tratamento específico em período experimental**

I. As duas circunstâncias a que nos vimos referindo que justificam uma abordagem conjunta do teletrabalho e de outros casos em que exista um exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato por superior hierárquico em isenção de horário, são, na nossa opinião, motivo para o reconhecimento de um tratamento específico e agregado do teletrabalho e de outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato por superior hierárquico em período experimental.

II. Um exercício regular da atividade fora do estabelecimento afeta o modo como as partes se relacionam pois diminui o contacto físico entre as mesmas e, por força das circunstâncias, o recurso a meios telemáticos que, mesmo não sendo relevantes para o desempenho da atividade (como ocorrerá em teletrabalho), desempenham um papel importante no contacto entre as partes. Por sua vez, como tivemos oportunidade de assinalar, estes mecanismos não determinam, por regra, contrariamente ao controlo físico, um controlo imediato.

III. Tendo o período experimental, do ponto de vista prático, especial importância para o empregador, o poder de controlo deste, tem, durante este período bastante interesse, uma vez que lhe permite verificar do cumprimento das ordens e diretrizes que tenha dado ao trabalhador. Nesta medida, permite-lhe verificar da adequação às competências e aptidões exigidas para o posto de trabalho para o qual o trabalhador foi contratado<sup>109</sup>.

---

<sup>108</sup> RAMALHO (2021), pp. 460-461.

<sup>109</sup> Trata-se de uma verificação da inaptidão originária do trabalhador e por isso não tem qualquer aplicação a figura do despedimento por inadaptação que tem como pressuposto uma falta de aptidão superveniente: ABRANTES (2014), pp. 14-16. Sobre a questão, distinguindo a falta diligência da falta de aptidão do trabalhador: FERNANDES (2022), p. 280.

Como assinala ÁNGEL LUIS DE VAL TENA «(...) la falta de aptitud para desempeñar su tarea con el aprovechamiento debido para la empresa; dependiendo del puesto de trabajo o de la categoría del trabajador, más fácil será ocultar su impericia, sobre todo si el control de su actividad solo se obtiene al comprobar determinadas variables a largo plazo»<sup>110</sup>.

IV. No nosso entender, revela-se mais difícil de apreender o objeto do período experimental, as qualidades pessoais e profissionais das partes, nas situações em que exista um exercício regular da atividade fora do estabelecimento<sup>111</sup> sem controlo imediato por superior hierárquico. Embora as capacidades de cariz meramente profissional dos trabalhadores ainda possam ser avaliadas no período experimental, pelos «resultados que [estes] apresentam»<sup>112</sup>, revela-se um método frágil num momento inicial de execução do contrato que não tem em conta o trabalho que realizam nem o modo como o realizam (v.g., se os trabalhadores possuem método de trabalho adequado). As aptidões pessoais, ou mesmo ditas *soft skills*, de relevância cada vez mais evidente em contexto laboral, notam, durante este período, sérias dificuldades de apreensão. A compreensão das características pessoais do trabalhador e do empregador ou superior hierárquico é algo que é apreendido de forma natural no contacto pessoal/humano, sem que geralmente conflitue com a intromissão na esfera da vida privada do trabalhador, já que «(...) o que é lícito ao olho humano não o é igualmente ao olho eletrónico da máquina»<sup>113</sup>.

V. O uso das TIC, procurando ultrapassar a (im)personalidade causada pela distância, impactam, devido à sua essência com mais expressividade os direitos de personalidade dos trabalhadores<sup>114</sup>. Contudo, tal como assinala MARIA JOSE ASQUERINO LAMPARERO, no ordenamento jurídico espanhol «(...) las condiciones personales y humanas de un trabajador concreto y su adaptación a las exigencias empresariales lo que en ningún caso se habilita a través del período de prueba es la indagación de la esfera privada del trabajador»<sup>115</sup>. Não é pelo facto de o controlo por via das TIC poder ser mais intenso que se revela sempre lícito: como refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, «(...)

---

<sup>110</sup> TENA (2021), p. 92.

<sup>111</sup> Se este elemento se afigurar esporádico não nos parece revestir importância suficiente para diminuir a efetividade da experiência.

<sup>112</sup> MOREIRA (2021b)), p. 1325.

<sup>113</sup> MOREIRA (2021a)), p. 254.

<sup>114</sup> *Ibid*, pp. 180-81. Note-se a este respeito da existência de pulseiras ou relógios que medem o bem-estar dos trabalhadores: Eurofund (2020), pp. 31-33.

<sup>115</sup> LAMPARERO (2015), p. 59.

a digitalização (...) garante ao empregador os meios necessários e adequados a um exercício mais ou menos lícito (antes menos do que mais) dos poderes de direcção e controlo próprios da sua tradicional posição jurídica»<sup>116</sup>.

De certo modo, o conflito tipicamente formulado pela utilização das tecnologias em contexto laboral deixa, durante o período experimental, de se cingir ao «princípio da liberdade de empresa» e ao princípio da tutela da intimidade da vida privada do trabalhador, passando a considerar uma nova variável, o princípio da estabilidade e segurança no emprego, enquanto justificação para a existência do período experimental, estamos assim perante um «tempo inicial de execução do contrato de trabalho» (art. 111.º/1) pelo que, o controlo do empregador se encontra sujeito aos limites impostos durante tal execução. É nestes termos que se coloca o problema. Apesar da importância prática do poder de controlo durante o período experimental, este encontra-se mais limitado nas situações em que o trabalhador desempenhe a sua atividade fora do estabelecimento. A não coincidência do local de trabalho com o estabelecimento do empregador determina, à partida, uma maior exposição de factos e ou assuntos da vida privada do trabalhador - em determinados casos, de forma mais evidente<sup>117</sup>.

Neste sentido, apenas é permitido ao empregador um controlo mediato. Ou seja, se de certo modo o controlo humano não é congénito destas realidades laborais, um controlo em tempo real, contínuo e representativo de imagem, som e ou comportamento parece também aqui absolutamente vedado na maioria das situações pela proibição de utilização de mecanismos de vigilância à distância (art. 20.º/1).

VI. Por outro lado, também do ponto de vista do trabalhador, ainda que, com menos evidência, a experiência sai dificultada, quanto ao relacionamento pessoal, integração e perceção sobre a organização que acabara de integrar, já que «(...) por motivos psicológicos, culturais e até jurídicos a interação real é ainda o meio privilegiado de estabelecimento das relações humanas e, por consequência, também das relações laborais»<sup>118</sup>. Assim, um trabalhador que execute as suas funções na empresa relacionar-

---

<sup>116</sup> FERNANDES (2022), pp. 240-241.

<sup>117</sup> Contudo, também no estabelecimento existem espaços reservados à vida privada: GOMES (2007), pp. 269-270.

<sup>118</sup> REDINHA (2001), p. 93. É talvez com base nesta perceção, e não desconsiderando as diferenças que separam o período experimental de outras figuras que, no ordenamento jurídico espanhol se consagrou no art. 3.º Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre que, nos contratos de trabalho à distância celebrados com menores, contratos em estágio, de formação e aprendizagem, deveria existir um quantum mínimo obrigatório de 50 % em regime de trabalho presencial.

se-á mais à partida com outros colegas e superiores hierárquicos, ou tem mais oportunidade de o fazer, tendo, por conseguinte, maior consciência do ambiente de trabalho. É neste sentido que se considera que o isolamento, ou para este efeito uma menor interação com os colegas de trabalho, é uma das desvantagens do regime de teletrabalho<sup>119</sup>.

VII. Em face do exposto, poder-se-ia considerar que a execução do contrato durante o período experimental seria incompatível com o teletrabalho<sup>120</sup> e com outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato do superior hierárquico, e, por isso, devia desenvolver-se apenas no estabelecimento do empregador. Não cremos que esta opção seja a mais adequada. Primeiramente, porque pode não ser conveniente para as partes, podendo mesmo ser impossível em alguns casos em que a atividade é desenvolvida fora do estabelecimento do empregador. Por outro lado, é expectável que o período experimental, distinguindo-se pelo escopo experimental, se aproxime o mais possível da relação experimentada, para que se possam surtir reais efeitos a respeito do destino da relação constituída com a celebração do contrato.

VIII. Assim, em face destas particularidades, e recordando que é na duração que se encontra a justeza ou adequação do período experimental à relação laboral na medida em que apenas durará pelo tempo necessário à prossecução das funções do período experimental, vejamos em que medida é que as situações de teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato do superior hierárquico são aí consideradas.

### **3. Duração do período experimental em teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico**

#### **3.1 Regime legal de determinação da duração do período experimental**

---

<sup>119</sup> DRAY (2020), p. 429.

<sup>120</sup> Note-se que esta perceção tem existido em determinados ordenamentos jurídicos, cf. The Commonwealth of Massachusetts, p. 4; Government of Malta, p. 7. Admitindo a sua compatibilidade: Ministro per la Pubblica Amministrazione (2021),

I. Devendo a duração do período experimental cingir-se ao tempo relevante para que as partes possam aferir da viabilidade da manutenção do contrato, corporizando a sua atuação funcional, este período não deve ser excessivamente curto para que a sua finalidade seja realizável, nem excessivamente prolongado para que a mesma não seja subvertida. A duração do período experimental obedece, no ordenamento português, a critérios legais que determinam a sua maior ou menor extensão (art. 112.º). Para aferição da duração do período experimental, num primeiro plano, releva atender à modalidade contratual adotada (se se trata de um contrato a termo ou por tempo indeterminado (n.º 1 e 2). Num segundo plano, se o contrato for a termo, o período experimental dura 15 ou 30 dias, conforme a duração do contrato seja inferior a 6 meses ou iguale ou supere essa duração (n.º 2 al. a) e b)). Por conseguinte, a duração do período experimental varia em exclusivo de acordo com a duração do contrato<sup>121</sup>. Nos contratos por tempo indeterminado, por sua vez, o período experimental variará em consonância com critérios qualitativos<sup>122</sup>. Será de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores (n.º 1 al. a)) e de 180 dias (n.º 2 al. b)) para trabalhadores que ocupem cargos com complexidade técnica<sup>123</sup> (sub.al. i)), que impliquem elevado grau de responsabilidade ou pressuponham especial confiança (sub. al. ii))<sup>124</sup>, ou mais recentemente, se se tratarem de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração (sub. al. iii))<sup>125</sup>. Considera-se de 240 dias no caso de trabalhadores que ocupem cargos de direção ou quadros superiores (n.º 2 al. c))<sup>126</sup>.

---

<sup>121</sup> Parece-nos correta a opção do legislador, justificando-se, como nota ALMEIDA (2007), p. 121, na própria durabilidade do contrato de trabalho.

<sup>122</sup> Desde o DL. n.º 403/91 de 16 de Outubro que o recurso a critérios qualitativos de conformação da duração do período experimental já não depende da vontade das partes ou da negociação coletiva, mas dos critérios legais pré-fixados.

<sup>123</sup> O sentido dado a cargos de complexidade técnica tem variado na doutrina, entre saber se estaria em causa os instrumentos e meios utilizados para a prossecução da atividade ou, ao invés, a atividade *stricto sensu*. Sobre o tema: GOMES (2000), pp. 66-67; ALMEIDA (2004), pp. 602- 603.

<sup>124</sup> Segundo FREITAS (2015), pp. 146-150, conforme a aplicação de critérios de natureza objetiva ou organizativa. Para o Autor, a determinação destes trabalhadores far-se-ia, assim, tendo em conta o valor da retribuição e demais benefícios auferidos, facilidade de substituição, atribuição de poderes para a prática de atos reservados a órgãos de gestão, delegação para poder disciplinar do empregador.

<sup>125</sup> O ac. do TC n.º 318/2021, de 18 de maio, Proc. 897/2019 declarou a inconstitucionalidade com força obrigatória geral, da norma contida no art. 112.º/1/b), sub. al. iii), na redação dada pela L. n.º 93/2019 de 4 de setembro, na parte que se refere aos trabalhadores que «estejam à procura do primeiro emprego», quando aplicável a trabalhadores já anteriormente contratados a termo por um período igual ou superior a 90 dias por outro empregador. Suscitando a inconstitucionalidade deste critério antes da declaração de inconstitucionalidade, posição que mantém: RAMALHO (2021), pp. 224-228.

<sup>126</sup> A interpretação do que sejam trabalhadores que ocupam cargos de direção ou quadros superiores deve partir de uma visão ampla, não circunscrita ao exercício de funções no órgão social, mas antes pressupostas no exercício de poderes decisórios no quadro da organização: ALMEIDA (2007), p. 125.

II. Os critérios introduzidos suscitam diversas dúvidas atento o apelo frequente a conceitos indeterminados<sup>127</sup>. Segundo pensamos, o legislador adotou esta formulação tendo em conta as particularidades de cada hipótese que, sendo sempre única, obriga muitas vezes a uma elasticidade dos conceitos para se adequar ao caso concreto.

III. Não existindo qualquer referência nos critérios eleitos pelo legislador ao teletrabalho e a outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico, poder-se-ia entender que, face à indeterminação dos conceitos escolhidos, as circunstâncias que caracterizam estas hipóteses e lhes reconhecem um tratamento específico haviam sido ponderados. Não nos parece, todavia, que assim seja, nem por recurso a uma interpretação literal, nem por via da concretização destes critérios que vem sendo feita pela doutrina e jurisprudência.

IV. O uso das TIC, recorrente nas situações em análise, com especial destaque no teletrabalho, não basta para considerarmos que estamos perante a utilização de «instrumentos de trabalho complexos» que, para alguma doutrina, poderia ser relevante para a densificação do já aludido critério «cargos de elevada complexidade técnica». O referido em tempos por PEDRO ORTINS DE BETTENCOURT: «(...) os computadores continuam a ser um mistério para muitos, sem o saber e /ou vontade de os utilizar, sendo ainda um luxo inimaginável para quem não tem pão na mesa»<sup>128</sup>, não tem qualquer sentido atualmente, face à difusão das TIC. Por outro lado, não há necessária identificação entre teletrabalhadores e altas qualificações (se admitíssemos o critério enunciado pelo ac. do TC n.º 638/2008<sup>129</sup>). Tal como nota SUSANA DOS SANTOS GIL, «Não se pense que os teletrabalhadores apenas desempenham atividades qualificadas. De facto, estas atividades não podem ser consubstanciadas num só género; abrangem desde o mais sofisticado e autónomo que realiza um trabalho criativo, até ao mais dependente, que realiza um trabalho repetitivo (...)»<sup>130</sup>. Mesmo que assim se considerasse, não se abrangeria todo o universo de trabalhadores que, encontrando-se regularmente distantes da empresa, não estão sujeitos ao controlo imediato por superior hierárquico. Por

---

<sup>127</sup> GOMES (2007), p. 495.

<sup>128</sup> BETTENCOURT (2007), p. 254.

<sup>129</sup> Segundo o ac. do TC n.º 638/2008, Proc. 977/2008, os trabalhadores que ocupem cargos de complexidade técnica, de elevada responsabilidade ou especial relação de confiança integrariam um grupo de trabalhadores com especiais qualificações. Este critério, além de extensível a várias situações suscita diversas dúvidas sobre o real significado nos dias de hoje: FREITAS (2015), p. 144.

<sup>130</sup> GIL (2015), pp. 64-65.

consequente, atualmente, num plano comparativo, um trabalhador que exerça a sua atividade regularmente no estabelecimento sob o controlo imediato por superior hierárquico terá uma duração igual de período experimental numa situação completamente diversa que, como já procurámos referir em 2.4, reclama um tratamento diverso.

V. É tendo em conta que o período experimental tem a duração estritamente necessária para «(...) verificar se o trabalhador possui ou não as qualidades requeridas para o desempenho do cargo para o qual foi contratado (...)»<sup>131</sup> que o artigo 112.º/4 dispõe que este deverá ser reduzido ou excluído, se tiverem sido celebrados anteriormente determinados contratos com o mesmo empregador. A *ratio* do preceito é clara: as partes já tiveram oportunidade de se conhecer e de apreciar as suas qualidades, em ordem a decidir sobre a manutenção do contrato de trabalho celebrado. Mas tal ocorrerá nos exatos termos se o trabalhador tiver exercido anteriormente a sua atividade fora do estabelecimento do empregador, nomeadamente em teletrabalho ou noutros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico? E se ocorrer ao contrário? Ou seja, se o trabalhador começar por exercer a sua atividade nas instalações do empregador e posteriormente, em novo contrato com o mesmo empregador, exercer a sua atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia? O legislador português não se pronuncia detalhadamente sobre a questão; todavia, delimitou os vínculos laborais relevantes para a consideração da experiência anterior para a duração do período experimental<sup>132</sup>, se para a mesma atividade, mesmo posto de trabalho, ou mesmo objeto (conforme os casos), o que não deixa, contudo, de suscitar dúvidas<sup>133</sup>. Nos termos atualmente previstos, a duração do «novo» período experimental depende dos critérios previstos para a duração do período experimental - que, como vimos, não parecem considerar as hipóteses de teletrabalho e

---

<sup>131</sup> AMADO (2022), p. 184.

<sup>132</sup> Diferentemente do que ocorre no ordenamento jurídico espanhol, no art. 14.º/1 do ET, que se refere a qualquer modalidade de contratação, o que também suscita diversas dúvidas interpretativas na doutrina espanhola. Sobre esta discussão: LAMPARERO (2016), pp. 119-125.

<sup>133</sup> Note-se que o contrato por tempo indeterminado não integra o elenco de modalidades contratuais relevantes para o efeito. Segundo nos parece, o legislador partiu de um pressuposto não necessariamente certo, de que após a cessação do contrato por tempo indeterminado, as partes não estariam interessadas em retomá-lo. Por outro lado, suscita-se o problema de saber se o preceito se aplica em qualquer caso ou apenas quando exista proximidade temporal entre o vínculo anterior e o atual. Segundo nos parece, a extensão significativa deste intervalo entre vínculos pode justificar nova avaliação, por ambas as partes, do interesse na manutenção do contrato: MARTINS (2017), p. 634. Em sentido próximo: MONTEIRO (2020), p. 320.

de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato - bem como da extensão do contrato anterior, segundo critérios que variam conforme os casos.

### **3.2 Autonomia coletiva e contratual**

I. No ordenamento jurídico português, a autonomia individual e coletiva quanto à duração do período experimental é significativamente limitada<sup>134</sup>. Tal como vimos, o CT recorre a critérios legais, sendo que o papel atribuído à negociação coletiva e à autonomia individual no que respeita à duração do período experimental cinge-se à sua possível redução. Ou seja, o art. 112.º/5 constitui uma norma imperativa mínima ou de imperatividade relativa<sup>135</sup>, que estabelece um prazo máximo, cujo conteúdo determina a limitação do papel da autonomia coletiva e individual quanto à possível modelação temporal do período experimental, não podendo a mesma ser aumentada por fonte de natureza inferior<sup>136</sup>. É neste sentido que, independentemente da categoria contratual, sendo previsto um período experimental de duração superior ao legalmente previsto, uma tal cláusula é nula, aplicando-se os limites máximos previstos no art. 121.º/2. Ora, não sendo possível um aumento da duração do período experimental, também não parece admissível a estipulação de critérios diversos dos que se encontram atualmente fixados para determinação da duração do período experimental.

II. Por outro lado, o art. 111.º/3 determina a possível exclusão do período experimental por acordo escrito entre as partes. Resta compreender em que medida este também pode ser excluído por IRCT. No sentido de esta possibilidade não ser admitida, pode invocar-se o silêncio do art. 111.º/3, que nada refere sobre a possível exclusão do período experimental por IRCT, sendo que, por outro lado, a fronteira entre a redução do período experimental e a sua exclusão pode ser tão tênue que não se justifique a

---

<sup>134</sup> Contrariamente do que ocorre, por exemplo, no ordenamento jurídico espanhol, em que não existe esta limitação, sendo, portanto, possível que a duração se ajuste às circunstâncias efetivas da atividade contratada: MOYA (2015), p. 78.

<sup>135</sup> A terminologia depende consoante os autores. No primeiro sentido: RAMALHO (2020), p. 290. No segundo: VASCONCELOS (2017), p. 52.

<sup>136</sup> Em posição isolada, ainda que sob um panorama legislativo diverso, equacionando a possibilidade de a regulamentação coletiva estender o período experimental desde que «(...) para exercício de interesses ligados ao período experimental»: XAVIER (1993), p. 420 (nota 1), posição, contudo, alterada em obra mais recente, cf. XAVIER (2020), p. 645.

diversidade de soluções<sup>137</sup>. Na esteira de alguma doutrina<sup>138</sup>, segundo cremos, o art. 111.º/3 em confronto com o art. 112.º/5, apenas nos permite excluir o período experimental por acordo escrito entre as partes<sup>139</sup>, mas já não por IRCT<sup>140</sup>.

### 3.3 Cômputo do período experimental

I. Questão relacionada com a duração do período experimental é sua a contagem. Esta inicia-se, segundo o art 113.º/1, com a «execução da prestação do trabalhador». A referência à execução da prestação ao invés de menção à execução do contrato não é despicienda. Através dela o legislador procurou evidenciar a experiência enquanto elemento essencial do período experimental<sup>141</sup>. Por conseguinte, o ponto de partida para a contagem do período experimental coincide com o início da execução do contrato, o que pode não coincidir necessariamente com o momento de celebração do mesmo.

II. No que respeita aos momentos relevantes para o cômputo da duração do período experimental, a segunda parte do art. 113.º/1 prevê que seja considerada a ação de formação cuja duração não seja superior a metade da duração do período experimental, a qual, segundo o ac. do STJ de 16.11.2010 Proc. 832/08.1TTSTB.E1. S1., deve ocorrer em momento posterior à execução do contrato. A razão para esta opção está na consciência de que estão em causa formações determinadas pelo empregador, durante as quais o trabalhador se sujeitaria ao poder de direção do empregador<sup>142</sup>. Sendo que, por outro lado, «(...) os momentos de formação não são os mais adequados para aferir em que medida é que o trabalhador se adaptará ao ambiente em que vai realizar a prestação»<sup>143</sup>, pelo que não poderiam ser considerados na sua totalidade para o cômputo do período experimental.

Por sua vez, do art. 113.º/2 resulta que devem contar para o cômputo da duração do período experimental não apenas os dias efetivos de trabalho, mas também

---

<sup>137</sup> AMADO, *et alii* (2019), pp. 291-292.

<sup>138</sup> MARTINS (2017), p. 632.

<sup>139</sup> Estamos perante uma formalidade *ad substantiam* e, portanto, o acordo de exclusão será inválido caso não revista forma escrita: ac. do TRP de 30.05.2011, Proc. 832/10.1TTVNG.P1.

<sup>140</sup> Estamos perante uma situação de exceção, pois, por norma, é privilegiada a intervenção coletiva: MARTINEZ (2022), p. 467.

<sup>141</sup> ALMEIDA (2007), p. 137 (nota 241).

<sup>142</sup> GOMES (2007), p. 495.

<sup>143</sup> *Ibid.*

interrupções normais, como os dias de descanso semanal, ainda que naqueles dias não seja prestado trabalho, mas já não vicissitudes da execução do contrato<sup>144</sup>. Com isto, «Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato». Esta disposição suscita a questão do cômputo do período experimental no contrato de trabalho em regime parcial, nomeadamente, na sua «modalidade vertical». Enquanto em Espanha o problema parece resolver-se na negociação coletiva<sup>145</sup>, já em Portugal tem merecido um entendimento de *iure condendo*, que considera como relevantes para o cômputo da duração do período experimental apenas os dias de prestação de trabalho<sup>146</sup>.

III. Por fim, releva ainda atender ao modo como o período experimental é contabilizado. Atualmente parece consolidado o entendimento na doutrina e na jurisprudência, que o art. 279.º/1/ b) do CC<sup>147</sup> não é aplicável à contagem do período experimental e que, portanto, a contagem do prazo inicia-se no primeiro dia que corresponde à execução do vínculo<sup>148</sup>.

IV. A distância entre as partes afeta a contagem da duração do período experimental, mas não em todas as situações. Contudo, as regras relativas ao cômputo do período experimental evidenciam a importância do modo como o contrato de trabalho é executado no reconhecimento de uma experiência efetiva.

#### **4. Denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental: impacto em teletrabalho e noutros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato pela hierarquia**

##### **4.1. Regime legal de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental**

---

<sup>144</sup> MARTINS (2017), p. 635. Na jurisprudência, v. ac. do TRE de 15.04.2021, Proc. 1651/20.2T8PTM.E1.

<sup>145</sup> TENA (1998), p. 141.

<sup>146</sup> GOMES (2000), pp. 63-64.

<sup>147</sup> Segundo este preceito: «Na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia, nem a hora, se o prazo for de horas, em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr».

<sup>148</sup> MARTINEZ (2022), pp. 464-465. Na jurisprudência, v. ac. do TRG de 04.02.2016, Proc. 482/14.3TTBCL.G1.

I. A denúncia durante o período experimental é uma das consequências possíveis da experiência. A cessação do contrato de trabalho durante o período experimental encontra-se prevista no art. 114.º, e, portanto, no Cap. I, Secção IV, plano sistemático diverso da matéria geral de cessação do contrato de trabalho, acolhida no art. 340.º do Cap. VII do CT. A justificação para tal assenta no facto de estarmos perante uma modalidade de cessação do contrato de trabalho específica, em que é possível recorrer à denúncia sem que seja geralmente necessário aviso prévio<sup>149</sup>, invocação de justa causa<sup>150</sup> ou direito a indemnização<sup>151</sup>, por se tratar de uma «(...) atuação funcionalizada ao escopo geral do instituto»<sup>152</sup>.

II. A denúncia em período experimental é uma declaração negocial recetícia e não exige forma especial<sup>153</sup>. Quanto ao conteúdo, a desnecessidade de invocação de justa causa não significa ausência de motivação ou total discricionariedade. Assim, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES refere que «(...) 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»<sup>154</sup>. Ao encontrar-se previsto um dever de realização de experiência no art. 111.º/2, a cessação do contrato encontra-se, como refere TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, «(...) ordenada por um fundamento que, embora não tenha de ser alegado, porque pressuposto, se acha na base de tal decisão»<sup>155</sup>.

III. A cessação do contrato de trabalho pode, em termos práticos, ser propícia a um uso disfuncional do período experimental, por ser desnecessária a invocação de justa causa<sup>156</sup>. Note-se que causas estranhas à verificação da compatibilidade da execução do contrato com os interesses das partes, tornarão a denúncia abusiva<sup>157</sup> - incluindo-se aqui,

---

<sup>149</sup> Encontra-se apenas previsto para o empregador nas condições previstas nos arts. 114.º/2 e 3, sendo que a sua não observância apenas dá lugar ao pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso em falta, cf. art. 114.º/4.

<sup>150</sup> Note-se que invocação de motivo não afeta a qualificação como denúncia, pois o empregador não está inibido de indicar os motivos pelos quais procede à denúncia: GOMES (2007), p. 492; ac. do TRC de 18.10.2012, Proc. 947/11.9TTCBR.C1.

<sup>151</sup> O que naturalmente não significa que não se mantenha a necessidade, com a cessação do contrato, de pagamento pelo empregador das prestações devidas pela execução do contrato: MARTINEZ (2022), pp. 462-463.

<sup>152</sup> ALMEIDA (2007), pp. 151-153.

<sup>153</sup> ALMEIDA (2007), pp. 159-160 e MARTINS (2017), pp. 628-629.

<sup>154</sup> FERNANDES (2022), p. 278-279.

<sup>155</sup> ALMEIDA (2007), p. 105.

<sup>156</sup> *Ibid*, p. 149.

<sup>157</sup> GOMES (2014), p. 352.

além da denúncia por razões discriminatórias, também a denúncia promovida antes da experiência ter tido início ou se ocorrida em momento anterior a um período suficiente para ajuizar da viabilidade futura do contrato<sup>158</sup>.

Perante estas situações, têm surgido duas perspectivas de análise. Conforme a primeira, a situação deveria ser reconduzida a um despedimento ilícito, com as consequências legais daí decorrentes<sup>159</sup>, com o argumento de que não «(...) parece fazer sentido tratar com menos severidade uma rescisão ilícita ou abusiva no período experimental do que o mero incumprimento da forma escrita no contrato a termo»<sup>160</sup>. Numa perspetiva diversa, entende-se que «(...) a denúncia abusiva no período experimental não deve ser qualificada como despedimento ilícito, ou seja, como um despedimento ao qual se aplica o regime do artigo 381.º(...)»<sup>161</sup>. Em defesa desta tese referiu-se que o despedimento tem de ser motivado, correspondendo a um comportamento vinculado, pelo que qualquer cessação que não tenha de ser motivada não poderia ser subsumível a um despedimento<sup>162</sup>. Neste sentido, o meio de reação adequado seria o instituto de abuso de direito (art. 334.º CC), visto que não faria sentido a «(...) sua subsunção aos regimes do despedimento ilícito ou de violação de disciplina jurídica de denúncia do contrato pelo trabalhador, regimes que observam uma lógica própria e diversa da que preside à concessão das faculdades de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental»<sup>163</sup>. Concordamos com esta última perspectiva. Conforme vimos notando, o período experimental obedece a um fundamento próprio e, por conseguinte, a um estatuto funcional que determina a possibilidade de recurso à denúncia, pelo que a sua utilização para além dos limites para que foi consagrada, justifica o recurso ao instituto do abuso de direito.

IV. Resta referir que este regime é plenamente aplicável ao teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia. O que ocorre, e que é simples consequência da irrelevância que o regime atualmente instituído parece reservar, no que ao período experimental concerne, a tais

---

<sup>158</sup> ALMEIDA (2007), p. 106.

<sup>159</sup> V. na jurisprudência ac. TRP de 05.03.2012, Proc.1114/09.7TTPRT.P. Na doutrina: GOMES (2000), pp. 269-270 e RAMALHO (2021), pp. 231- 232 (nota 417).

<sup>160</sup> GOMES (2000) pp. 269-270; GOMES (2007), pp. 491-492 (nota 1259).

<sup>161</sup> ALMEIDA (2007); PÓVOA (2011), pp. 42-43; MARTINS (2017), p. 627.

<sup>162</sup> Situação diferente desta é a de cessação do contrato, pelo empregador, sem justa causa, uma vez decorrido o período experimental, o que consubstancia despedimento ilícito pois o empregador não podia cessar o contrato sem necessidade de justificação: MARTINS (2017), p. 627.

<sup>163</sup> ALMEIDA (2007), p. 167.

situações, é que a justificação que alicerça a denúncia em período experimental e respetiva facilidade de atuação (*i.e.*, sem que seja geralmente necessário aviso prévio ou direito a indemnização) fica prejudicada.

Tal como vimos, o legislador consagrou a possibilidade de denúncia durante o período experimental, contudo, esta não é a única modalidade de cessação da qual as partes podem lançar mão durante aquele período<sup>164</sup>. Assim decorre do disposto no art. 114.º/1, ao não impedir outras formas de cessação<sup>165</sup>. Tal como assinala RAÚL VENTURA, «(...) se ocorrerem factos que concretizem o conceito de justa causa pode ser convocado um despedimento durante o período experimental.». Esta possibilidade não significa desconsiderar que a denúncia no período experimental se afigura uma modalidade de cessação do contrato de trabalho especialmente apelativa para o empregador. Do mesmo modo, o trabalhador pode recorrer a outras modalidades de cessação do contrato, como a resolução com justa causa<sup>166</sup>. Atente-se, aliás, na sua especial relevância nas hipóteses sobre as quais nos debruçamos – teletrabalho e outras situações de desempenho profissional fora do controlo imediato da hierarquia –, na medida em que a violação do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador configura de justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, traduzindo-se numa ofensa à dignidade do trabalhador (art. 394.º/2/f).

## **5. Solução proposta**

### **5.1 Uma perspetiva de Direito a constituir**

I. O que deixámos exposto evidencia que o regime do período experimental nos termos atualmente consagrados não se mostra adequado às situações de teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações do empregador, sem controlo imediato por superior hierárquico. Apesar deste contexto, o quadro legislativo do período experimental não tem sofrido alterações que concretizem esta perspetiva<sup>167</sup>.

---

<sup>164</sup> No ordenamento jurídico espanhol: TENA (2021), p. 78.

<sup>165</sup> ALMEIDA (2007), pp. 153-156, destaca que, entre as várias modalidades, não há verdadeiramente concorrência, atendendo ao seu diferente âmbito de aplicação.

<sup>166</sup> GOMES (2000), p. 260.

<sup>167</sup> Contudo, são várias as alterações sugeridas ao regime no âmbito da Agenda de Trabalho Digno cf. Proposta de Lei n.º 15/XV, nomeadamente: a presunção na exclusão do período experimental caso não o empregador não informe o trabalhador da duração e condições do período experimental existente; a previsão expressa da redução ou exclusão do período experimental no caso de contrato a termo anterior

As razões que o justificam podem ser, a nosso ver: *i)* o longo debate sobre a natureza jurídica do período experimental e o estudo centrado nessa ótica; *ii)* a quase irrelevância prática de determinados modelos de trabalho até ao ano de 2020, como o teletrabalho; e eventualmente; *iii)* a conformação da duração do regime jurídico do período experimental à luz de critérios legais que aludem a conceitos de cariz indeterminado.

II. Por outro lado, no plano de Direito Comparado, a questão não se tem colocado com especial evidência pois, como vimos *supra*, 3.2, noutros ordenamentos jurídicos existe um maior espaço de regulação reservado à autonomia coletiva e individual no que respeita à duração período experimental, o que permite suprir as dificuldades de compatibilização do período experimental com estas realidades, contrariamente ao que ocorre em Portugal.

III. Assim sendo, resta compreender qual a solução mais adequada à luz do nosso ordenamento jurídico para estas situações. Ora, é por referência à extensão do período experimental que o legislador tem ajustado o instituto às distintas hipóteses tratadas. Por conseguinte, de *iure condendo*, afigura-se necessário considerar para a fixação da duração do período experimental, as situações de teletrabalho e de exercício regular da atividade fora das instalações do empregador, sem controlo imediato pela hierarquia. Identificadas as situações que merecem um tratamento específico em período experimental, releva assinalar que caso as mesmas venham a merecer acolhimento legal, a sua ponderação na eleição do critério determinativo da duração do período experimental mais adequado pelo empregador, depende da aplicação cumulativa dos vários requisitos (do teletrabalho ou nos demais casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato por superior hierárquico). No que respeita à concreta extensão do período experimental, cremos que tal carece de ajustamento consoante o distanciamento verificado, havendo que considerar a regularidade com que a atividade é exercida fora do estabelecimento, admitindo-se, por conseguinte, soluções não uniformes e períodos experimentais gradativos<sup>168</sup>.

---

com duração igual ou superior a 90 dias, em linha com o entendido pelo ac. do TC n.º 318/2021, de 18 de maio, Proc. 897/2019; alargamento do prazo de aviso prévio para denúncia no caso de o contrato durar mais de 120 dias e ainda que sem necessidade, a previsão de que denúncia que constitua abuso de direito é ilícita.  
<sup>168</sup> Note-se por exemplo nos regimes híbridos na medida em que, «(...) quanto a uma parte da sua prestação, o trabalhador continua a estar sujeito ao dever de se apresentar na empresa e a horários de trabalho», cf. GOMES (2007) p. 744.

IV. O art. 21.º/1 da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 determina uma duração máxima de período experimental de seis meses, admitindo-se a sua extensão desde que com base na natureza do trabalho, concretizando como exemplos o desempenho de cargos de gestão, direção ou função pública ou no interesse do trabalhador, tendo em conta um contexto de medidas específicas que promovam o emprego permanente, em especial para jovens trabalhadores, ou ainda nos casos em que o trabalhador tenha estado ausente do trabalho durante o período experimental, devido a doença ou férias (art. 8.º/1 e 3 e Considerando 28.º). Neste sentido, o legislador europeu não considerou como possível critério para dilatação da duração do período experimental, além dos seis meses, as situações de teletrabalho e outros casos de exercício regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato pelo superior hierárquico, não o tendo feito pela visão comparada que vimos apresentando a respeito do tratamento do período experimental, bem como pela escassa importância aplicativa do regime de teletrabalho até certo momento. No nosso entender, esta opção não pode determinar uma irrelevância deste critério à luz do regime vigente em Portugal, até porque não se considera que este não seja pertinente à luz do Direito Europeu: apenas não é determinante para fixar uma duração de período experimental superior a seis meses.

V. Assim, dever-se-á, no nosso entender, admitir um novo critério de determinação da duração do período experimental somente para os contratos a tempo indeterminado, à semelhança do que ocorre com os demais critérios pelas razões já expostas. Nestes casos, o período experimental deverá ter a duração máxima de 180 dias, devendo o mesmo ser reduzido proporcionalmente ao tempo em que atividade é exercida fora do estabelecimento. Esta determinação depende, naturalmente, de alteração ao art. 112.º. Embora admitíssemos que a fixação da duração através da autonomia coletiva ou individual cumpriria o propósito da adequação do período experimental às situações em análise, não tem sido esta a opção do legislador português para a generalidade das situações (salvo na comissão de serviço), em que, por razões atinentes ao fundamento da figura considera mais adequado um período experimental *ex lege* cuja duração assenta em critérios legais. Por outro lado, o art. 3.º/1, k), constituiria, nos termos atualmente previstos, limite à fixação de um período experimental mais longo em regime de teletrabalho.

## 5.2 Período experimental e «período à experiência»: as diferenças

I. Constituinto o teletrabalho uma das hipóteses que, no nosso entender, reclamam tratamento específico em período experimental, cabe-nos esclarecer que o raciocínio exposto não deve ser transposto para a situação prevista no art. 167.º/4 que dispõe que no caso de adoção do regime de teletrabalho «Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução». A este respeito, MARIA REGINA REDINHA considera que se trata de «(...) um período experimental para as partes avaliarem da adaptação do trabalhador ao novo posto de trabalho ou às novas condições de execução da prestação laboral (...)»<sup>169</sup>. Embora corroborando a ideia veiculada pela Autora, chamar-lhe-emos «período à experiência», para obviarmos a imprecisões terminológicas.

II. No nosso entender o «período à experiência» diferencia-se do período experimental em teletrabalho<sup>170</sup> em três aspetos: *i)* função e fundamento; *ii)* localização temporal; e *iii)* consequências jurídicas.

III. Quanto ao primeiro, «o período à experiência» «(...) tem por finalidade apenas a avaliação funcional do desempenho do trabalhador (...)»<sup>171</sup>. Até à L. 83/2021 de 6 de dezembro, o «período à experiência» encontrava-se previsto no art. 167.º/2 apenas para o trabalhador que, vinculado ao empregador, celebrava posteriormente um acordo de teletrabalho e, portanto, a doutrina contrapunha, a este propósito, o período experimental ao «período à experiência», possibilitando este que as partes avaliem a sua capacidade de ajustamento à nova forma de desenvolvimento da atividade laboral, substancialmente diversa da anterior<sup>172</sup>. Ou, de outro modo, «Contra a hipótese de período de experiência na circunstância do art. 235.º, milita o facto de o empregador conhecer já as aptidões e qualidades pessoais do seu empregador»<sup>173</sup>. Perante a extensão deste regime ao trabalhador que celebra um contrato em regime de teletrabalho, a sua função alarga-se, não se limitando à comparação à situação anterior (que poderá não existir). Todavia, o que aqui se avalia não é o grau de satisfação das partes com o trabalho prestado e as condições oferecidas, como ocorre no período experimental – cujo fundamento assenta

---

<sup>169</sup> REDINHA (2003), p. 7.

<sup>170</sup> Em Espanha, destriçando as duas realidades, cf. sentença de 24.11.2009 do Tribunal Superior de Justiça. Sala de lo social, Proc. 00995/2009.

<sup>171</sup> REDINHA (2003), p. 7.

<sup>172</sup> RAMALHO (2020), p. 182.

<sup>173</sup> RIBEIRO (2008), p. 156.

na estabilidade da relação de trabalho. Ao invés, apenas se analisa a capacidade de adaptação do trabalhador ao teletrabalho<sup>174</sup>, tendo em conta fatores internos como a motivação, disponibilidade ou concentração do trabalhador, mas também fatores externos, como o ambiente e local em que o trabalhador desenvolve a atividade, propício ou não ao exercício da prestação naqueles moldes. O fundamento do período à experiência é, no limite, a estabilidade da relação de trabalho em regime de teletrabalho e não da estabilidade da relação de trabalho como ocorre com o período experimental.

IV. Quanto ao segundo, o «período à experiência» pode não decorrer no início da execução do contrato de trabalho. Referimo-nos especificamente às situações em que o acordo de teletrabalho não é celebrado *ab initio*. No que respeita à extensão propriamente dita, o período à experiência encontra definida uma duração de trinta dias (art. 167.º/4), sem que sejam considerados outros critérios que influenciem a sua extensão, contrariamente ao que ocorre em período experimental, como seja a duração do contrato. No que respeita ao papel da autonomia coletiva e da autonomia individual, no período à experiência, deve atender-se a que, antes da L. 83/2021 de 6 de dezembro, MARIA REGINA REDINHA considerava que «Dado que o período experimental aqui tem por finalidade apenas a avaliação funcional do desempenho do trabalhador justifica-se a invariabilidade temporal do prazo (...)»<sup>175</sup>. Não nos parece, todavia, que a norma dispusesse em sentido imperativo<sup>176</sup>, sendo que o atual art. 3.º/3 passou a enquadrar na sua al. k o teletrabalho e, portanto, estamos, à semelhança do que ocorre com o art. 112.º/5, em período experimental, perante uma norma imperativa mínima.

Neste sentido, a sua derrogação por IRCT apenas é possível desde que em sentido mais favorável ao trabalhador<sup>177</sup>. Por seu turno, apenas se permite a sua derrogação pela autonomia privada, se estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador (art. 3º/4). Nestes casos, o que se pondera é um aumento pelas partes de um período de adaptação, durante o qual podem denunciar o acordo, retomando o trabalho em regime

---

<sup>174</sup> Não desconsideramos que, na prática, o juízo se confunda. Contudo, o fundamento é diverso e as consequências associadas às figuras também. No nosso entender, talvez fosse preferível que o legislador tivesse cingido este período aos casos em que o acordo de teletrabalho é celebrado *a posteriori*.

<sup>175</sup> REDINHA (2003), p. 7.

<sup>176</sup> Note-se, *v.g.*, na cláusula 32.ª do Contrato Coletivo celebrado entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços FETESE e outros - Alteração salarial e texto consolidado, que considerou, um «período à experiência» de 90 dias cf. BTE, n.º 19, 22.05.2019 e o art. 3.º/2 do Contrato Coletivo celebrado entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras cf. BTE, n.º 20, 29.05.202.

<sup>177</sup> VASCONCELOS (2017), pp. 52-55.

presencial. Assim, parecia ser admissível a extensão deste período e não o seu encurtamento, já que o trabalhador teria mais tempo para averiguar da sua vontade em manter o regime de teletrabalho<sup>178</sup>. Por outro lado, estando este período estabelecido para ambas as partes, também o empregador terá mais tempo para decidir se o trabalhador se mantém ou não em teletrabalho. Ou seja, de certo modo, e, não obstante tal não determinar a cessação do contrato, o trabalhador ficaria sujeito a um maior período de instabilidade, já que demoraria mais tempo a ver a sua posição (em regime de teletrabalho) consolidada. Neste sentido, parece que uma cláusula que alargue o prazo de denúncia, em moldes bilaterais, apenas será válida no tocante ao alargamento do prazo de denúncia do trabalhador, mas inválida na parte em que concede ao empregador um prazo superior ao legal para denunciar o acordo<sup>179</sup>.

V. Por fim, as consequências jurídicas do período experimental e do período à experiência são também elas diversas. Se durante o «período à experiência» as partes decidirem denunciar o acordo de teletrabalho, o trabalhador passa a prestar funções em regime «presencial». Ou seja, daqui resulta ainda, a manutenção do contrato, à luz de um princípio de reversibilidade no caso do teletrabalhador superveniente e de alocação a funções de exercício presencial, no que respeita ao teletrabalhador originário. Contrariamente ao que ocorre no período experimental, na denúncia do acordo de teletrabalho, por qualquer uma das partes, o trabalhador passa a poder desempenhar as suas funções em regime presencial (art. 167.º/5). Como já demos conta, no passado, a possibilidade de denúncia do acordo do teletrabalho e conseqüente exercício de funções em regime presencial estava apenas prevista para o trabalhador que, integrando a empresa, celebrava posteriormente um acordo de teletrabalho<sup>180</sup>. Tendo o regime sido alterado, a reintegração do trabalhador em regime presencial deixa de estar circunscrita aos casos em que este celebra posteriormente o acordo de teletrabalho, passando a integrar também trabalhadores que adotam *ab initio* este regime, o que resulta, desde logo da epígrafe do art. 167.º («Duração e cessação do acordo de teletrabalho»), por comparação com a referência anterior, a «Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao

---

<sup>178</sup> Como nota AMADO (2019), p. 133, afirmação que cremos que se mantém, «(...) a lei encara com mais reserva a passagem do trabalho típico para o teletrabalho do que a hipótese inversa».

<sup>179</sup> Igualmente, VICENTE (2022), p. 72 (nota 37).

<sup>180</sup> Classificando esta hipótese como «direito ao arrependimento»: RAMALHO (2019) pp. 179-180.

empregador»<sup>181</sup>. Tendo em conta esta opção, subsistem dúvidas quanto à sua adequação<sup>182</sup> e sobre o alcance do *quantum* do esforço exigível ao empregador, numa situação em que, por conta da denúncia do acordo de teletrabalho, tenha de integrar os trabalhadores em regime presencial<sup>183</sup>.

## Conclusão

I. O período experimental encontra fundamento na estabilidade das relações laborais, numa dupla vertente: *i*) na eliminação de um risco criado pela rigidez do regime geral da cessação do contrato de trabalho e; *ii*) como momento apto à seleção dos vínculos laborais mais adequados. É, pois, expectável que, durante o período experimental, as partes afirmem sobre a viabilidade de manutenção do contrato celebrado, o que pressupõe um desenvolvimento «normal» da relação laboral, sob pena de não existir verdadeira experiência. A atuação funcional do período experimental, essencial para o destino da relação laboral, respeita ao modo como estas interagem, o que é, aliás, atendido nas situações previstas no art. 113.º/1 e 2. Contudo, existem situações que convocariam, pelo modo específico como a atividade é exercida, um regime próprio durante período experimental, não obstante existir um desenvolvimento «normal» da relação laboral.

II. O teletrabalho é precisamente uma destas situações: o trabalhador exerce a sua atividade fora das instalações do empregador, e, como tal, o contacto que estabelece com a hierarquia passa a ser maioritariamente ou exclusivamente à distância, por recurso a TIC, que, neste caso, não só representam componente fundamental para o desempenho da atividade, como para exercício do poder de controlo do empregador.

---

<sup>181</sup> A nova redação do art. 167.º/5 recorre ao conceito «retoma» de forma indiferenciada - *i.e.*, para trabalhadores que adotam o regime de teletrabalho originariamente ou supervenientemente – o que é criticável. Tal conceito sugere uma ideia de regresso a que o «teletrabalhador» originário não estaria sujeito uma vez que apenas o «teletrabalhador» superveniente teria prestado a sua atividade em regime presencial. Apesar de a referência legislativa não ter sido a mais feliz, não cremos que seja possível admitir, à luz da redação do preceito, a sua aplicação exclusiva ao «teletrabalhador» superveniente.

<sup>182</sup> O regime anterior apenas admitia a reversibilidade ao trabalhador que celebrasse posteriormente um acordo de teletrabalho porque se considerava que a localização da prestação no exterior das instalações da empresa teria sido um aspeto essencial na negociação entre as partes: GOMES (2020), p. 12.

<sup>183</sup> Pode ocorrer que, por hipótese, as instalações inicialmente adotadas pelo empregador estejam apenas preparadas para a existência de um determinado número de trabalhadores presenciais, não comportando de modo algum espaço para mais trabalhadores, dos que os inicialmente contratados para o efeito. Por conseguinte, a integração destes trabalhadores em regime presencial pode significar custos acrescidos para o empregador. Mais, imagine-se que esta situação não ocorre com um, mas com dois ou mais trabalhadores: é exigível que o empregador suporte estes custos? Debruçando-se sobre o mesmo cenário, VICENTE (2022), p. 75, admite a caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva.

III. O teletrabalho encontra-se consagrado, no nosso ordenamento, desde o CT de 2003, configurando, desde então, uma das hipóteses que autoriza o recurso ao regime da isenção de horário, o que mereceu um tratamento conjunto com outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento do empregador, sem controlo imediato da hierarquia, como dispõe o art. 218.º/1/c. A razão que o justifica prende-se com a existência de duas circunstâncias comuns ao modo como é exercida a atividade: fora do estabelecimento e sem controlo imediato da hierarquia.

IV. São precisamente estas duas circunstâncias que justificam o tratamento específico do período experimental em teletrabalho, mas também em outros casos em que o mesmo se verifique. A forma como o trabalhador exerce a sua atividade influencia o modo como as partes interagem, e, bem assim, a efetividade da própria experiência. Estamos perante um desvio às características da relação de trabalho tradicional. As partes encontram-se distantes fisicamente, e, como tal, para se relacionarem, recorrem maioritariamente ou exclusivamente a meios telemáticos, os quais, contrariamente à presença humana, são meios de controlo tipicamente mediatos, com exceção dos mecanismos de vigilância à distância, de utilização geralmente proibida (cf. art. 20.º/1).

V. Num período determinante para o destino da relação laboral, especialmente para o empregador, a distância regular entre as partes e o maior impacto que as TIC têm nos direitos e garantias do trabalhador constituem limitações à efetividade da experiência. O período experimental encontra no nosso ordenamento uma ordenação específica e, portanto, a não efetividade da experiência determinará a não prossecução do seu fundamento último.

VI. Tal não significa que se possa considerar que o período experimental é incompatível com o exercício da atividade fora do estabelecimento sem controlo direto e imediato da hierarquia. Primeiramente, pode não ser conveniente para as partes que o período experimental ocorra em circunstâncias diversas, e, por outro lado, pode mesmo revelar-se impossível, atendendo às funções do trabalhador. Esta opção também não parece adequada, na medida em que é expectável que o período experimental se aproxime o mais possível da relação experimentada.

VII. Neste sentido, afigura-se necessário estabelecer um critério legal para a fixação da duração do período experimental que considere as situações de teletrabalho e de outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento sem controlo imediato por superior hierárquico. Nestas situações, a duração máxima do período experimental deve ser de 180 dias, devendo ser reduzida na proporção com que atividade é exercida fora das instalações do empregador, sem controlo direto e imediato da hierarquia. Este raciocínio não deve, porém, ser transposto para o que designámos como «período à experiência», figura diversa do período experimental, prevista em regime de teletrabalho, cf. art. 167.º/4.

## Bibliografia

- ABRANTES, José João Nunes, 2014, «A jurisprudência constitucional recente em matéria laboral (algumas notas)», in *Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I, João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 1-20.
- . 2018, *Estudos de Direito do Trabalho*, 3ª ed., AAFDL, Lisboa.
- SILVA, Rita Canas da, 2019, «Atypical employment relationships: the position in Portugal», in *Restatement of labour law in Europe. Atypical Employment Relationships*, Hendric Stolzenberg, Assisted by Bernd Waas and Guus Heerma van Voss, Vol. II, Hart Publishing, Oxford, pp. 673-698.
- ALMEIDA, Tatiana Guerra de, 2004, «Período Experimental. Breves notas para o estudo comparativo dos regimes jurídicos português e espanhol», in *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, pp. 589-611.
- . 2007, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra.
- AMADO, João Leal, 2019, *Contrato de Trabalho - Noções Básicas.*, 3ª ed., Almedina, Coimbra.
- . 2022, *Contrato de Trabalho - Noções Básicas*, 4ª ed., Almedina, Coimbra.
- . 2022, *Teletrabalho: o "novo normal" dos tempos pós pandémicos e a sua nova lei*, in <https://observatorio.almedina.net/> (acedido a 02.06.2022).
- . *et alii*, 2019, *Direito do Trabalho. Relação Individual*, Almedina, Coimbra.
- ARANDA, Xavier Thibault, 2021, «Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica», in *El trabajo a distancia*, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel; Xavier Thibault Aranda (coord.), Wolters Kluwer, Madrid, pp. 99-122.
- AZEVEDO, Filipa Moreira, 2018, «GPS-meio de vigilância à distância e a sua repercussão no direito à reserva da vida privada do trabalhador», *Revista Julgar Online*, Março, pp. 1-24, in [julgar.pt/wp-content/uploads/2018/03/20180329-ARTIGO-](http://julgar.pt/wp-content/uploads/2018/03/20180329-ARTIGO-)

JULGAR-GPS-e-vida-privada-do-trabalhador-Filipa-Moreira-Azevedo-v2.pdf  
(acedido a 02.06.2022).

BETTENCOURT, Pedro Ortins de, 2007, «Os Regimes do Teletrabalho», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra.

BRITO, Pedro Madeira de, 2021, *Do Local de Trabalho*, Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, in <https://idt.fdulisboa.pt/publicacoes/> (acedido a 02.06.2022).

CANOTILHO, José Joaquim Gomes/ MOREIRA, Vital, 2014, in *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I - *Artigos 1º a 107º*, 4ª ed., Coimbra Editora, Coimbra.

CARVALHO, António Nunes de, 2018, «Isenção de horário de trabalho», in *Estudos APODIT 4. Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, pp. 185-229.

—. 2020, «O COVID 19 (des)organizou o tempo de trabalho?», in *Estudos APODIT 7. Covid 19 e Trabalho: O Dia Seguinte*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, pp. 109-156.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, 2004, «A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código do Trabalho», *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, António Moreira (org.), Almedina, Coimbra, pp. 43-80.

CORDEIRO, António Menezes, 2019, *Direito do Trabalho. II. Direito Individual*, Almedina, Coimbra.

—. 2000, *Isenção de Horário - Subsídios Para a Dogmática Actual do Direito da Duração do Trabalho*, Almedina, Coimbra.

CORREIA, Miguel José de Almeida Pupo, 1970, *Da Experiência no Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.

DOMINGOS, José de Moraes, 2018, «Meios de vigilância à distância (casos práticos na jurisprudência)», in *PDT*, n.º 2, CEJ, Lisboa, pp. 255-275.

DRAY, Guilherme Machado, 2006, *Direitos de Personalidade. Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra.

- DRAY, Guilherme Machado, 2020, *Anotação ao art. 165.º*, in Código do Trabalho Anotado, MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira de/ MARTINEZ, Pedro Romano/ SILVA, Luís Gonçalves da, 13ª ed., Almedina, Coimbra.
- FERNANDES, António Monteiro, 2022, *Direito do Trabalho*, 21ª ed., Almedina, Coimbra.
- . 2022, «O teletrabalho - Um feixe de problemas», *QL*, n.º 60, pp. 7-21.
- FREITAS, Pedro Petrucci de, 2015, «Cargo de elevado grau de responsabilidade» no âmbito do período experimental», *QL*, n.º 46, pp. 136-150.
- GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos, 2015, *Tese de Doutoramento. As perspetivas civis do contrato de trabalho - O teletrabalho subordinado: o seu estudo nos ordenamentos jurídicos portugueses e espanhol*, in <https://bibliotecadigital.ipb.pt/>.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, 2000, «Do uso e abuso no período experimental», *RDES*, n.º 1-2, pp. 37-74 e n.º 3-4, pp. 245-276.
- . 2007, *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra.
- . 2022, «O teletrabalho obrigatório em tempos de covid-19 e algumas insuficiências do regime jurídico português», in *Estudos APODIT 9. Trabalho na Era Digital: Que Direito?*, AAFDL, Lisboa, pp. 179-205.
- GOMES, Maria Irene, 2020, *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*, in <http://repositorium.sdum.uminho.pt/> (acedido a 02.06.2022).
- . 2014, «Calcorreando o período experimental ou período de prova», in *Para Jorge Leite. Escritos Jurídico - Laborais, Vol. I*, João Reis, Leal Amado, Liberal Ferandes, Regina Redinha (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 349-365.
- LAMBELHO, Ana, 2022, «O trabalho à distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes em Portugal», *QL*, n.º 60, pp. 31-57.
- LAMPARERO, Maria José Asquerino, 2016, *El período de prueba en los contratos de trabajo*, Dissertação de Doutoramento apresentada à Universidade de Sevilha,

- Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, in <https://idus.us.es/> (accedido a 02.06.2022).
- MÁRQUEZ, Oscar Fernández, 2014, *El Periodo de prueba en el contrato de trabajo*, Editorial Tirat lo blanch, Valência.
- MARTINEZ, Pedro Romano, 2022, *Direito do Trabalho*, 10ª ed., Almedina, Coimbra.
- MARTINS, Pedro Furtado, 2017, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª ed., Príncipeia, Cascais.
- MESQUITA, André José, 2004, *Direito do Trabalho*, 2ª ed., AAFDL, Lisboa.
- MONTEIRO, Miguel Luís, 2020, *Anotação ao art. 112.º*, in Código do Trabalho Anotado, DRAY, Guilherme Machado/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira de/ MARTINEZ, Pedro Romano/ SILVA, Luís Gonçalves da, 13ª ed., Almedina, Coimbra.
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, 2010, *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*, Almedina, Coimbra.
- . 2021a), *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, Coimbra.
- . 2021b), «Teletrabalho em tempos de pandemia: algumas questões», *RIDT*, n.º 1, pp. 1299-1329, in <https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/teletrabalho-em-tempos-de-pandemia-algumas-questoes/> (accedido a 02.06.2022).
- . 2022, «Teletrabalho e privacidade», *QL* n.º 60, pp. 181-199.
- MOYA, Fermín Gallego, 2015, *Aspectos essenciais del período de prueba: formalización, duración y extinción: transformación y tendencias de una institución clásica*, Dissertação de Doutoramento apresentada à Universidade de Murcia. Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, in <https://tesisenred.net/handle/10803/334986#page=1> (accedido a 02.06.2022).
- PÓVOA, Cláudia Vaz, 2011, «A boa fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental», in *Estudos de direito do trabalho*, António Monteiro Fernandes (org.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 7-88.

- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, 2001, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra.
- , 2019, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV - Contratos e Regimes Especiais*, Almedina, Coimbra.
- , 2020, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I - Dogmática Geral*, 5ª ed., Almedina, Coimbra.
- , 2021, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 8ª ed., Almedina, Coimbra.
- REDINHA, Maria Regina, 2001, «O Teletrabalho», *QL*, n.º 17, pp. 87-107.
- , 2007, «Teletrabalho. Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003», in <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/18645> (acedido a 02.06.2022).
- , 2020, «Teletrabalho ou o encanto de Janos», in *Estudos APODIT 7. Covid-19 e Trabalho: O Dia Seguinte*, AAFDL, Lisboa, pp. 39-48.
- , 2022, «A noção de teletrabalho na Lei 83/2021, de 6 de dezembro» *QL*, n.º 60, pp. 21-30.
- RIBEIRO, João Soares, 2007, «Aviso prévio na denúncia do contrato no período experimental», in *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, pp. 139-164.
- ROUXINOL, Milena, 2018, «Labor impact of technological devices in Portugal», *Comparative Labor Law Dossier Labor Impact of Technological Devices*, Sergi Galvez Durán and Andrés Camargo Rodríguez (coord.), IUSLabor 2/2018, in <https://www.upf.edu/> (acedido a 02.06.2022).
- SOUSA, Duarte Abrunhosa e, 2020, «Breve viagem pelo regime de teletrabalho na "legislação COVID"», in *Estudos APODIT. Covid-19 e Teletrabalho: O Dia Seguinte*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, pp. 49-63.
- TENA, Ángel Luis de Val, 1998, *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Editorial Civitas, Madrid.

- . 2021, «La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 2, pp. 56-98
- VALVERDE, Antonio Martín, 1976, *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Editorial Montecorvo, Madrid.
- VASCONCELOS, Joana, 2020, *Anotação ao art. 400.º*, in Código do Trabalho Anotado, DRAY, Guilherme Machado/ MONTEIRO, Luís Miguel/ BRITO, Pedro Madeira de/ MARTINEZ, Pedro Romano/ SILVA, Luís Gonçalves da, 13ª ed., Almedina, Coimbra.
- VASCONCELOS, Joana, 2017, «A convenção colectiva, a lei e o contrato de trabalho», in *Estudos APODIT 3. Contratação colectiva: Velhos e novos desafios em Portugal e Espanha*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, pp. 47-57.
- VENTURA, Raul, 1961, «O período de experiência no contrato de trabalho», *O Direito - Revista de Ciências Jurídicas e de Administração Pública*, n.º 4, pp. 240-280.
- VICENTE, Joana Nunes, 2022, «A nova disciplina do acordo para a prestação do teletrabalho- comentário aos artigos 166.º e 167.º do Código do Trabalho», *QL*, n.º 60, pp. 57-79.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, 1993, *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª ed., Verbo, Coimbra.
- . *et alii*, 2020, *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª ed., Rei dos Livros, Lisboa.

## **Jurisprudência**

### ***a) Portuguesa***

*i.* Acórdãos do TC, disponíveis em [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt):

- 638/2008, Proc. n.º 977/2008
- 318/2021, de 18 de maio, Proc. n.º 897/2019

*ii.* Acórdãos do STJ, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

- 22.05.2007, Proc. n.º 07S054
- 16.11.2010, Proc. n.º 832/08.1TTSTB.E1. S1.
- 26.09.2012, Proc. n.º 889/03.1TTLSB.L1. S1.
- 13.11.2013, Proc. n.º 73/12.3TTVNF.P1. S1.
- 09.09.2015, Proc. n.º 499/12.2TTVCT.G1. S1.

*iii.* Acórdãos do TRP, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

- 30.05.2011, Proc. n.º 832/10.1TTVNG.P1.
- 05.03.2012, Proc. n.º 1114/09.7TTPRT.P.1
- 22.04.2013, Proc. n.º 73/12.3TTVNF.P1.
- 26.06.2017, Proc. n.º 6909/16.2T8PRT.P1.
- 05.03.2018, Proc. n.º 1119/13.3TTPRT.P2.
- 23.04.2018, Proc. n.º 4877/16.0T8OAZ.P1.
- 14.04.2019, Proc. n.º 5280/17.0T8MAI.P1.
- 22.03.2021, Proc. n.º 3478/19.5T8VFR.P1.
- 18.10.2021, Proc. n.º 326/20.7T8PNF.P1.

*iv.* Acórdãos TRG, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

- 30.04.2015, Proc. n.º 809/13.5TTBRG.G1.

—04.02.2016, Proc. n.º 482/14.3TTBCL.G1.

—03.03.2016, Proc. n.º 20/14.7T8VRL.G1.

v. Acórdãos do TRL, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

—05.02.2012, Proc. n.º 403/11.5TTCLD.L1-4.

—23.05.2018, Proc. n.º 17931/17.1T8SNT-4.

vi. Acórdãos do TRC, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) :

—18.10.2012, Proc. n.º 947/11.9TTCBR.C1.

—04.02.2016, Proc. n.º 2/15.2TBFIG.C1.

vii. Acórdãos do TRE, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) :

—15.04.2021, Proc. n.º 1651/20.2T8PTM.E1.

#### **b) Espanhola**

—Sentença do Tribunal Superior de Justiça. Sala de lo social, de 24.11.2009 proc. 00995/2009, disponível em [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

#### **c) Acórdãos do TEDH**, disponíveis em [www.echr.coe.int/](http://www.echr.coe.int/)

—Acórdão *Niemietz c. Alemanha*, de 16.12.1992, Processo: 13710/88.

—Acórdão *Peck c. Reino Unido*, de 28.01.2003, Processo: 44647/98.

—Acórdão *Köpke c. Alemanha*, de 05.10.2010, Processo: 420/07.

### **Outras Fontes**

— BTE, n.º 19, 22.05.2019, in <https://www.dgert.gov.pt> (acedido a 02.06.2022).

- BTE, n.º 20, 29.05.2021, in <https://www.dgert.gov.pt> (acedido a 02.06.2022).
- CNPD, 2014, Deliberação n.º 7680/2014 aplicável aos tratamentos de dados pessoais decorrentes da utilização de tecnologias de geolocalização no contexto laboral, in <https://www.cnpd.pt> (acedido a 02.06.2022).
- CNPD, 2020, *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho*, in <https://www.cnpd.pt> (acedido a 02.06.2022).
- Commonwealth of Massachusetts, 2022, *Telework Suitability Guide* in <https://www.mass.gov/> (acedido a 02.06.2022).
- EUR-Lex, 2005, *Teleworking*, in <https://eur-lex.europa.eu>. (acedido a 02.06.2022)
- Eurofund, 2020, Research Report, *Working conditions. Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, in <https://www.eurofound.europa.eu>. (acedido a 02.06.2022).
- Government of Malta, 2021, *Remote working. Policy and Guidelines on its implementation*, in <https://publicservice.gov.mt/en> (acedido a 02.06.2022).
- Ministro per la Pubblica Amministrazione, 2020, FAQ, in <https://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq> (acedido a 02.06.2022).