



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O Período Experimental desde a Lei n.º 93/2019 – uma história atribulada

Inês Ramos Pinheiro da Silva Correia

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O Período Experimental desde a Lei n.º 93/2019 – uma história atribulada

Inês Ramos Pinheiro da Silva Correia

Milena da Silva Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024

Agradecimentos

Terminado o processo de elaboração da presente Dissertação, cumpre-me dedicar algumas palavras de agradecimento a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para que este caminho fosse de aprendizagem e crescimento.

À Professora Doutora Milena da Silva Rouxinol, que aceitou orientar esta Dissertação. Pela disponibilidade e apoio ao longo de todo o processo, pelos conselhos com tanto valor e por ser um exemplo a seguir na área do Direito do Trabalho.

Aos meus pais, a quem devo toda a minha formação acadêmica e pessoal. Por me terem ensinado, através do seu exemplo, que uma das melhores formas de utilizar o conhecimento adquirido é pô-lo ao serviço dos outros.

Ao Diogo e ao Miguel, que desde sempre são exemplos de dedicação, resiliência e equilíbrio. Por me ensinarem a dar valor a todas as coisas.

Ao Francisco, que ao longo deste processo foi incansável na paciência e na confiança. Por ser exemplo de disponibilidade constante e por nunca se ter cansado de me incentivar a ser e fazer mais.

À minha família e amigos, que de várias formas foram demonstrando que acreditavam em mim.

Resumo: A presente dissertação visa analisar criticamente o atual regime do período experimental que, com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, sofreu um conjunto de alterações significativas. Para o efeito, revelou-se necessário o estudo da finalidade do período experimental, bem como a análise das novidades introduzidas pela Lei n.º 93/2019 que, em conjunto com o Acórdão n.º 318/2021 do Tribunal Constitucional, influenciaram a redação da *agenda do trabalho digno*. Mais ainda, tornou-se essencial a procura por soluções capazes de ultrapassar as dúvidas interpretativas que o atual regime levanta. Neste contexto, demonstrar-se-á que o legislador criou um regime pouco claro e que, por esse motivo, a figura do período experimental continua a merecer um olhar atento e crítico.

Palavras-chave: período experimental; Lei n.º 93/2019; agenda do trabalho digno; Tribunal Constitucional; trabalhador à procura de primeiro emprego; desempregado de longa duração; estágio profissional; dever de informação; cuidador informal.

Abstract: This dissertation aims to critically analyze the current trial period regime which, with the entry into force of Law No. 13/2023, has undergone significant changes. To this end, it was necessary to study the purpose of the trial period, as well as the analysis of the new features introduced by Law No. 93/2019 which, together with Ruling No. 318/2021 of the Constitutional Court, influenced the drafting of the decent work agenda. Furthermore, the search for solutions capable of overcoming the interpretative doubts that the current regime raises has become essential. In this context, it will be demonstrated that the legislator created an unclear regime and that, for this reason, the figure of the experimental period continues to deserve a careful and critical look.

Keywords: trial period; Law no. 93/2019; decent work agenda; constitutional court; first-time jobseekers; long-term unemployed; professional internship; duty of information; informal caregiver.

Índice

Agradecimentos.....	4
Índice	6
Siglas e Abreviaturas.....	7
1. Período Experimental – caracterização do instituto.....	9
2. O Período Experimental na Agenda do Trabalho Digno	11
2.1. O problema da duração	12
2.1.1. Os trabalhadores à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração: o n.º 5 do art. 112.º	17
2.1.1.1. A origem: Lei n.º 93/2019 e o Acórdão n.º 318/2021 do Tribunal Constitucional	20
2.1.1.2. Dúvidas interpretativas e subsídios para a sua superação.....	25
2.1.2. Os ex-estagiários: o n.º 6 do art. 112.º	29
3. A ligação entre o período experimental e o dever de informação do empregador	31
4. As novas exigências em caso de denúncia do contrato durante o período experimental.....	35
a) A situação dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração	38
b) O alargamento do regime previsto no artigo 114.º, n.º 5 ao cuidador informal não principal	39
Conclusão	42
Bibliografia.....	44

Siglas e Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

AR – Assembleia da República

Art. – Artigo

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

n.º – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TC – Tribunal Constitucional

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UE – União Europeia

Introdução

O período experimental, primeiro momento da relação laboral, tem inegavelmente uma enorme relevância prática. É durante a sua vigência que as partes têm a oportunidade de se conhecer em contexto laboral, podendo avaliar o seu interesse na manutenção do vínculo. Dada a especificidade das suas características, é premente que o seu regime seja claro, de modo que se revele inteligível para trabalhadores e empregadores.

Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, o legislador português veio despertar a atenção dos intérpretes para o problema da duração do período experimental. A sua redação pôs em causa a conformidade desta figura com os princípios constitucionais da igualdade e da estabilidade no emprego, tendo o Tribunal Constitucional sido chamado a pronunciar-se sobre estas questões num aresto que em muito influenciou a redação da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Esta última, contrariamente ao que era expectável, não veio simplificar o trabalho aos intérpretes. Levantou dúvidas que até então não se colocavam e veio exigir um esforço adicional na análise do sentido e eficácia das alterações por ela introduzidas.

Tendo tudo isto em consideração e partindo da caracterização deste instituto, serão explorados, ao longo da presente dissertação, alguns dos aspetos que fazem deste um regime algo ambíguo. Particularmente, serão analisados com especial atenção os novos n.ºs 5 e 6 do artigo 112.º do Código do Trabalho e as suas implicações para as categorias de trabalhadores a que se destinam. Serão explorados os textos que estiveram na sua origem – a Lei n.º 93/2019 e o Acórdão n.º 318/2021 do Tribunal Constitucional – bem como alguns subsídios que procuram superar as dúvidas interpretativas levantadas pela *agenda do trabalho digno*.

Será ainda discutida, de forma crítica, a relação entre o período experimental e o dever de informação do empregador, tendo por base as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023. Por fim, serão exploradas as novas exigências em caso de denúncia do contrato durante o período experimental, especialmente quanto a trabalhadores à procura de primeiro emprego, desempregados de longa duração e cuidadores informais.

Ao longo das próximas páginas, espera-se que o leitor possa percorrer uma jornada que visa, aparentemente, o aumento da proteção conferida ao trabalhador, mas que se tem revelado, como se verá, atribulada e imprecisa.

1. Período Experimental – caracterização do instituto

Nos termos do artigo 111.º, n.º 1, do CT, o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes podem apreciar o seu interesse na manutenção do mesmo. Trata-se da “primeira fase do ciclo vital do contrato”¹, razão pela qual não deve ser concebido como uma fase que antecede a vinculação negocial, mas antes como um verdadeiro momento de execução contratual².

Este é também o período durante o qual, nos termos do artigo 114.º, n.º 1, qualquer uma das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem invocação de justa causa, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização. É nesta livre denúncia que reside a “singularidade do período experimental”³ e é associada a ela que surgem os principais problemas⁴.

Uma faculdade como esta – i.e., a de pôr fim a um vínculo laboral, sem haver necessidade de invocar uma justa causa para o efeito –, parece estar em colisão com o princípio da segurança no emprego. Se por um lado, o artigo 53.º da CRP proíbe os despedimentos sem justa causa, o instituto do período experimental, por outro, parece permitir que tal aconteça⁵. Compreende-se, por isso, que alguma doutrina encare esta figura como uma verdadeira “válvula de escape”⁶ de um sistema que se pauta pela tutela da estabilidade no emprego.

Conforme referido, o principal objetivo deste instituto é que ambas as partes possam, na prática, avaliar o seu interesse na manutenção do vínculo – é esta a ideia a que o artigo 111.º, n.º 2 alude. O sentido desta figura parece-nos compreensível já que sendo a relação

¹ AMADO, João Leal/ROUXINOL, Milena, “A ‘agenda do trabalho digno’ e o período experimental”, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/05/03/a-agenda-do-trabalho-digno-e-o-periodo-experimental/>.

² AMADO, João Leal, *et. al.*, *Direito do Trabalho: relação individual*, Almedina, Coimbra, 2023, 2ª Edição, p. 451.

³ Expressão utilizada por MILENA SILVA ROUXINOL in JOÃO LEAL AMADO, *et. al.*, *op. cit.*, p. 475

⁴ Sobre o enquadramento e caracterização do período experimental: MARIA IRENE GOMES, “Calcorreando o período experimental ou período de prova”, *Em Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-Laborais I*, ed. AAVV., Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp. 349-365.

⁵ Neste sentido, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 2023, 4ª Edição, p. 170.

⁶ AMADO, João Leal, “As novidades da ‘agenda do trabalho digno’ quanto à duração do período experimental: contradições valorativas?”, *Revista do Ministério Público*, Lisboa, Ano 44, n. 174, p. 13. Pelo contrário, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2023, 9ª Edição, p. 264, olha para o período experimental como uma “válvula de segurança” do sistema de cessação do contrato de trabalho, já que facilita a conclusão precoce do negócio laboral.

laboral um negócio que se prevê duradouro, só com a execução do contrato podem, as partes, confirmar o seu interesse na manutenção do mesmo⁷. Assim, se o empregador tem a possibilidade de observar o desempenho do trabalhador no contexto real, o trabalhador, por sua vez, tem a oportunidade de perceber se as condições de trabalho, materiais e humanas, correspondem às suas expectativas.

Neste sentido, o período experimental parece tratar-se de uma verdadeira “medida de precaução ou de prudência”⁸, por aproveitar igualmente ao empregador e ao trabalhador⁹. Contudo, a doutrina tende a considerar que, na prática, a bilateralidade deste instituto é meramente aparente e que acaba por estar marcada por um “romantismo bucólico”¹⁰. Atendendo a que, findo este período, o empregador se encontra bastante mais limitado que o trabalhador quanto à possibilidade de fazer cessar o contrato de trabalho¹¹, parece-nos que esta figura se reflete de forma bastante distinta na esfera de cada uma das partes¹². Para o empregador, o período experimental é a única ocasião em que a desvinculação desacompanhada de invocação de causa justificativa é permitida¹³, razão pela qual

⁷ No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 247 e ainda MIGUEL JOSÉ PUPO CORREIA, “Da Experiência no Contrato de Trabalho”, *Boletim da Faculdade de Direito*, 1971, p. 152, que refere que “Ao celebrarem um contrato de trabalho, a entidade patronal e o empregador não se encontram, normalmente, na posse de elementos que lhes permitam formar um juízo fundamentado sobre as recíprocas qualidades e capacidades, o que determina um estado de insegurança acerca da conveniência de se vincularem definitivamente, que só poderá ser desfeito através de uma mútua experiência que lhes proporcione o conhecimento prático dos elementos necessários para a formulação desse juízo de valor”.

⁸ LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho, Vol. I, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, Serviços de Textos*, Coimbra, 2003, p. 75.

⁹ Cumpre notar, de todo o modo, que em 1937, o período experimental tinha um carácter exclusivamente unilateral, em benefício do empregador. No seu artigo 12.º, a Lei n.º 1952 estabelecia uma presunção segundo a qual o despedimento do trabalhador nos primeiros dois meses de trabalho se ficava a dever à sua inaptidão. Este instituto aproveitava em exclusivo ao empregador, já que este era o único que tinha a possibilidade de avaliar o seu interesse na manutenção do vínculo.

¹⁰ Expressão utilizada por FRANCISCO BRIOSA E GALA, “O alargamento do período experimental...”, op. cit., p. 99.

¹¹ Nos termos do artigo 400.º do CT, o trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, tendo apenas, para o efeito, de comunicar a decisão ao empregador dentro dos prazos previstos nos números 1, 2 e 3 do referido artigo. Repare-se, contudo, que o incumprimento deste aviso prévio não torna a denúncia inválida, apenas acarretando para o trabalhador a obrigação de pagar ao empregador uma indemnização calculada nos termos do número 1 do artigo 401.º.

¹² ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental”, *Questões Laborais*, n.º 55, Ano 26, 2019, p. 65. No mesmo sentido, PEDRO OLIVEIRA, “Nada de novo debaixo do Sol: o período experimental e a precariedade das relações laborais”, *Questões Laborais*, n.º 55, Ano 26, 2019, p. 92; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 248. Ainda a este propósito, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Do uso e abuso do período experimental”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2000, ano XXXI, n.º 1 e 2, pp. 40-41, vai mais longe e entende que “pretender que o período experimental é igualmente útil à entidade patronal e ao trabalhador é, no fim de contas, perpetuar a ideia de uma igualdade formal entre as partes, esquecer as condições normalmente existentes no mercado de trabalho e trair a raiz e a razão de ser última do direito laboral”.

¹³ ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2019...”, op. cit., p. 65.

alguma doutrina tende a encarar esta figura como um “instituto limitador do risco empresarial”¹⁴.

Durante este tempo, o trabalhador tem o ónus de provar ao empregador que é competente para desempenhar as funções em causa e que é merecedor de um vínculo laboral estável. Fá-lo num clima de grande incerteza, já que, sendo assegurada ao empregador uma certa margem de erro na escolha dos trabalhadores, aquele pode desvincular-se com grande facilidade, protegendo assim os seus interesses.

Contudo, e apesar de maioritário, este aspeto não é evidenciado por toda a doutrina. Alguns autores parecem encarar o período experimental como um instituto que se revela vantajoso para ambas as partes da relação contratual¹⁵, especialmente naqueles casos em que a liberdade de denúncia se encontra limitada.¹⁶

2. O Período Experimental na *Agenda do Trabalho Digno*

Na sequência dos trabalhos operados pela *agenda do trabalho digno*, a legislação laboral sofreu uma verdadeira reforma. Com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, o legislador veio introduzir alterações significativas em vários domínios, nomeadamente no que diz respeito ao período experimental. Repare-se que esta matéria já havia sido alvo de profundas modificações com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que, conforme será posteriormente analisado, em muito se cruzam com a redação introduzida em 2023.

Seria expectável que estas novas alterações ajustassem o regime do período experimental à decisão proferida pelo TC no Acórdão n.º 318/2021. Não obstante, o resultado atingido parece distanciar-se desta intenção, razão pela qual a abordagem da doutrina face a estas novidades tende a ser de desconcerto¹⁷.

¹⁴ AMADO, João Leal, “As novidades da...”, *op. cit.*, p. 11.

¹⁵ MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, Outubro 2023, 11ª edição, p.475.

¹⁶ É o que acontece, nomeadamente, com os vínculos especiais sem liberdade de denúncia – como é o contrato de trabalho desportivo –, e ainda nos casos em que é ajustado ao contrato um pacto de permanência.

¹⁷ Neste sentido, JOÃO LEAL AMADO, “As novidades da...”, *op. cit.*, p. 20 e ainda MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e o período experimental”, *Questões Laborais*, n.º 63, Ano 30, 2023, pp. 138-139.

Conquanto a intenção fosse boa, a nova redação apresentada pelo legislador não só não resolveu os problemas já existentes¹⁸, como veio introduzir ambiguidades que suscitam novas dúvidas interpretativas. Tendo o período experimental um incontestável relevo prático¹⁹, não se compreende por que razão a redação das normas que lhe dizem respeito não foi alvo de um olhar mais atento e cauteloso. Se por um lado, é imperioso que os trabalhadores saibam durante quanto tempo a sua estabilidade no emprego vai ser posta em causa, por outro, também os empregadores têm a necessidade de perceber qual o tempo de que dispõem para avaliar o desempenho e as aptidões dos seus empregados.

Por tudo isto, uma vez mais se reitera que as normas relativas a esta matéria não podem, nem devem, revelar uma dubiedade tal que o intérprete se veja obrigado a empreender um esforço incomum para encontrar soluções hermenêuticas que harmonizem estas novas disposições com aquele que é o sentido desta figura.

Por conseguinte, e à semelhança de alguma doutrina²⁰, também tendemos a considerar que todos estes obstáculos colocados pela *agenda do trabalho digno* deixam em aberto a necessidade de uma nova intervenção legislativa.

2.1. O problema da duração

Se todo o regime do período experimental exige um olhar atento e cuidado por parte do legislador, quando o que está em causa é a questão da sua duração, impõe-se que a mesma esteja sujeita a um conjunto de requisitos exigentes. Surgindo como um aspeto verdadeiramente nuclear, alguma doutrina tende inclusivamente a encará-la como uma autêntica “trave-mestra”²¹ do instituto do período experimental. Compreendemos que se faça esta interpretação uma vez que, estando este período no limiar da colisão com o princípio da segurança ou estabilidade no emprego, é essencial que o ordenamento jurídico seja inequívoco relativamente ao tempo durante o qual se permite esta situação de precariedade laboral.

¹⁸ Nomeadamente a questão da delimitação do conceito de “trabalhador à procura de primeiro emprego” que poderia ter ficado finalmente resolvida com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023 e que, uma vez mais, parece que o legislador ignorou.

¹⁹ ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, p. 139.

²⁰ ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, p. 139.

²¹ AMADO, João Leal, “As novidades da...”, *op. cit.*, p.17.

Com efeito, parece-nos imperioso que a duração do período experimental respeite o princípio da proporcionalidade consagrado no artigo 18.º, n.º 2, da CRP, na sua tríplice dimensão: necessidade (ou exigibilidade), adequação e proporcionalidade em sentido estrito (ou racionalidade). Apenas neste quadro é possível assegurar que a lei não prolonga este cenário de instabilidade além do tempo considerado necessário para atingir os objetivos do período experimental.²²

A duração deste instituto encontra-se prevista, essencialmente, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 112.º do CT, sendo que o legislador fixou no n.º 3 a duração máxima admissível em caso de previsão de período experimental no contexto da comissão de serviço.

A natureza do vínculo – por tempo indeterminado ou a termo – e o tipo de função atribuída ao trabalhador são os dois grupos de fatores que, tradicionalmente, explicam a variação da duração do período experimental, sem prejuízo do que, adiante, se explicará acerca de um terceiro fator de variação, introduzido em 2019²³. Assim, nos contratos de trabalho a termo, o período experimental perdura durante 15 ou 30 dias, consoante a duração do vínculo seja inferior a seis meses, ou então igual ou superior a esse tempo²⁴. Por outro lado, estando em causa um contrato de trabalho por tempo indeterminado, a duração do período experimental pode oscilar entre os 90 e os 240 dias, consoante o tipo de cargo atribuído ao trabalhador²⁵.

Deste modo, conforme disposto nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 112.º, o período experimental dura 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para aqueles

²² A este propósito, João Leal Amado analisa a admissibilidade da duração-regra do período experimental estabelecida no n.º 1, alínea a) do artigo 112.º do CT, e conclui que a mesma se revela excessiva. Entende que “a lei só pode dar ao empregador o tempo indispensável, nem um dia mais do que isso”, pelo que, parece não fazer sentido que, para avaliar o desempenho profissional de um trabalhador “indiferenciado”, sejam necessários três meses sem estabilidade e sem proteção face a um “despedimento discricionário e imotivado”. – JOÃO LEAL AMADO, “As novidades da...”, *op. cit.*, p. 17.

²³ No regime anterior ao CT de 2003, a fixação da duração do período experimental variava ainda consoante um outro critério, relacionado com a dimensão das empresas. Assim, nos termos do artigo 55.º/2 da LCCT, este período era mais alargado nas empresas com menos de 20 trabalhadores.

²⁴ Repare-se que esta distinção entre os contratos por tempo indeterminado e a termo sempre se verificou. O DL n.º 47032, de 27/05, enquanto primeiro diploma a utilizar a expressão “período experimental”, previa-o apenas para os contratos por tempo indeterminado, embora permitisse que o mesmo fosse igualmente previsto nos contratos a termo. Mais tarde, o DL n.º 64-A/89, de 27/02, passou a estipular expressamente um período experimental para contratos a termo, com uma duração idêntica aquela que ainda hoje vigora.

²⁵ Contrariamente ao anterior, este fator de distinção nem sempre existiu, tendo surgido pela primeira vez com o DL n.º 403/91, de 16/10. Assim, de acordo com as várias alíneas do n.º 2 do artigo 55.º, o período experimental teria a duração de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou 90 dias caso a empresa tivesse 20 ou menos funcionários; 180 dias para os trabalhadores que exercessem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança; e ainda 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

que ocupam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressupõem uma especial qualificação, para os que desempenham funções de confiança ou estão à procura de primeiro emprego²⁶, e 240 dias para os trabalhadores que exercem cargos de direção ou quadros superiores. Esta diferença de tratamento justifica-se, desde logo, pela dificuldade adicional de avaliar a aptidão dos trabalhadores que desempenham funções de maior complexidade ou que exigem maior confiança²⁷.

Contudo, cumpre notar que a delimitação destes conceitos é uma das maiores dificuldades suscitadas pelas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 112.^{o28}. O recurso a esta técnica, i.e., a utilização de conceitos indeterminados, resultou num grau de subjetividade interpretativa que, de acordo com alguma doutrina, compromete a segurança daqueles a quem estas normas se destinam²⁹. Recorde-se, uma vez mais, que esta questão tem uma perspetiva prática muito pertinente, uma vez que a atribuição de um período experimental com a duração de 180 ou 240 dias vai depender da inserção do cargo em questão numa das categorias em causa. Do mesmo modo, a cessação de um contrato de trabalho por denúncia, que tenha lugar durante a vigência do período experimental, pode vir a ser considerada ilícita, quando se demonstre que o trabalhador em causa não se inseria em nenhuma das categorias das alíneas b) e c).

Embora reconheçamos que o preenchimento destes conceitos deve partir de uma análise casuística³⁰, julgamos que é possível identificar alguns critérios que permitem concretizar estas noções. No que concerne, nomeadamente, ao conceito de cargo de *elevado grau de responsabilidade*, autores há que propõem o recurso (1) a um critério objetivo, ligado às concretas funções do trabalhador; (2) a um critério subjetivo associado às qualidades e qualificações do trabalhador; (3) a um critério organizacional relativo ao modo como uma determinada empresa se encontra organizada e hierarquizada, e, ainda,

²⁶ Este fator foi introduzido pela Lei n.º 93/2019, e será devidamente explorado no Ponto 2.1.1.1 da presente dissertação.

²⁷ No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, op. cit p. 250.

²⁸ ROUXINOL, Milena, *Direito do Trabalho: Relação Individual*, Almedina Coimbra, 2019, p. 289. No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 250.

²⁹ PETRUCCI DE FREITAS, Pedro, “Algumas notas sobre a delimitação do conceito cargo de elevado grau de responsabilidade no âmbito do regime do período experimental”, *Questões Laborais*, n.º 46, Ano 22, 2015, p. 149.

³⁰ ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 124.

(4) a um critério quantitativo baseado no número de trabalhadores da estrutura organizacional³¹.

Não obstante, e reconhecendo que a utilização destes critérios não está isenta de falhas³², parece-nos que é a jurisprudência quem tem oferecido melhor contributo para a concretização destes conceitos. Considerando que, num determinado contexto, a mesma função pode justificar qualificações diferentes, reafirmamos a importância de realizar uma análise personalizada para cada caso, que tenha em consideração as suas particularidades e circunstâncias individuais³³.

Relativamente aos trabalhadores que ocupem cargos de direção ou sejam quadros superiores, o período experimental tem, de acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 112.º, a duração de 240 dias. Esta disposição pareceria contrariar a norma que consta do artigo 8.º, n.º 1, da Diretiva 2019/1152/UE, de 20 de junho de 2019, relativa às condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, que impõe um limite máximo de 6 meses para a duração do período experimental, com exceção dos casos em que “tal se justifique pela natureza do trabalho ou no interesse do trabalhador”³⁴. No entanto, no caso destas categorias de trabalhadores, a duração superior do período experimental parece justificar-se pela própria natureza da atividade prestada³⁵, já que, estando em causa cargos de liderança, exige-se um elevado grau de confiança e responsabilidade³⁶.

³¹ PETRUCCI DE FREITAS, Pedro, “Algumas notas sobre a delimitação do conceito...”, *op. cit.*, p. 142-146.

³² Atente-se, a título de exemplo, no critério subjetivo. Segundo o mesmo, um determinado cargo é considerado como de “elevado grau de responsabilidade” quando o trabalhador que o exerce tem especiais qualificações. Contudo, se interpretado de forma literal, este critério levaria a que se considerasse que todos os cargos de elevado grau de responsabilidade são desempenhados por trabalhadores com especiais qualificações, e que os trabalhadores não qualificados estão impedidos de os exercer – neste sentido, PEDRO PETRUCCI DE FREITAS, “Algumas notas sobre a delimitação do conceito...”, *op. cit.*, p. 144. Mais ainda, este critério levantaria a questão de saber qual ou quais os graus de qualificação exigidos nestes cargos. O TRP já teve oportunidade de se pronunciar a este propósito e, no Acórdão de 4/02/2013 (relator: Eduardo Petersen Silva) alertou para a importância de não se confundir a especial qualificação com uma licenciatura ou com a exigência de uma habilitação profissional, uma vez que “é absolutamente normal que as mesmas sejam exigidas como condição funcional indispensável aos mais banalíssimos cargos”.

³³ Também o aresto do TRP de 4/02/2013 põe a tónica nesta avaliação casuística afirmando que “não basta discutir em abstrato se uma enfermeira, um cabeleireiro, um torneiro mecânico ou um técnico de computadores são funções de complexidade e responsabilidade. Isso há-de apurar-se mediante os factos, alegados que devem ser, constituintes da dita complexidade e responsabilidade”.

³⁴ Artigo 8.º, n.º 3, da Diretiva 2019/1152/UE, de 20 de junho de 2019, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152>, consultada em 17.jan.2024.

³⁵ No mesmo sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, *op. cit.*, p. 254.

³⁶ Ainda no que respeita à duração do período experimental importa fazer referência ao regime específico dos contratos de trabalho em comissão de serviço. Nos termos do n.º 3 do artigo 112.º, para que este período exista neste tipo de contratos, as partes devem estipulá-lo expressamente, e a sua duração não pode ser superior a 180 dias. Compreendemos que o legislador tenha optado por este regime, uma vez que, conforme

Importa ainda ter em atenção o disposto no n.º 4 do artigo 112.º, segundo o qual o período experimental é reduzido ou excluído consoante tenha existido, anteriormente, um vínculo entre as mesmas partes e para funções idênticas. Apesar de a razão de ser desta norma não levantar quaisquer questões³⁷, o preceito suscita, porém, algumas dúvidas interpretativas. A primeira prende-se com a redação do n.º 4, uma vez que o legislador, no elenco dos anteriores contratos celebrados com o mesmo empregador para funções idênticas, não incluiu os contratos de trabalho por tempo indeterminado. Não compreendemos esta opção e, à semelhança de alguma doutrina, entendemos que se devem considerar incluídas, no âmbito desta norma, as anteriores relações contratuais sem termo³⁸. Esta norma levanta ainda a questão de saber se a sua aplicação está, ou não, dependente da verificação de uma proximidade temporal entre o vínculo anterior e o atual. Podendo ocorrer situações em que o *modus operandi* de um dado trabalho sofra alterações significativas³⁹, parece-nos que nestes casos se justifica uma nova avaliação através do período experimental. Contudo, acreditamos que uma interpretação deste tipo não deve ser senão excepcional⁴⁰ e que, por isso, o legislador não teve qualquer intenção de limitar o âmbito de aplicação desta norma aos casos em que se verifique a referida proximidade temporal.

As normas relativas à duração do período experimental são consideradas relativamente imperativas, uma vez que a redução deste período apenas pode operar por via de IRCT ou através de um acordo escrito entre as partes – artigo 112.º, n.º 7. Atendendo à relevância do princípio da estabilidade no emprego, facilmente se compreende que aos mesmos instrumentos não seja conferida a possibilidade de alargar o período experimental.

dispõe o artigo 163.º do CT, qualquer uma das partes pode pôr termo à comissão de serviço – faculdade que em muito se assemelha à prosseguida pela figura do período experimental.

³⁷ Uma vez que as partes já tiveram oportunidade de se conhecer em contexto de trabalho, não se justificaria que tivessem de passar novamente por esse período de avaliação. A jurisprudência tem seguido este entendimento, nomeadamente no

³⁸ No mesmo sentido, MILENA SILVA ROUXINOL, *Direito do Trabalho: Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019, p. 292.

³⁹ Por força, nomeadamente, de avanços tecnológicos.

⁴⁰ Da mesma opinião, MILENA SILVA ROUXINOL, *Direito do Trabalho...*, *op. cit.*, Almedina, Coimbra, 2019, p. 292-293.

2.1.1. Os trabalhadores à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração: o n.º 5 do art. 112.º

A Lei n.º 13/2023 veio acrescentar dois novos números ao artigo 112.º do CT. O n.º 5, sobre o qual debruçamos agora a nossa atenção, veio estabelecer um novo regime segundo o qual o período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

Atendendo à letra da lei deste preceito, o período experimental em causa – de 180 dias – pode ser reduzido consoante tenha existido, anteriormente, um contrato de trabalho a termo, celebrado com um empregador diferente e cuja duração tenha sido de 90 dias. Mais ainda, este novo n.º 5 abre a possibilidade de o referido período ser verdadeiramente excluído, nos casos em que o anterior contrato a termo tenha durado mais do que 90 dias.

Parecendo, conforme mencionado anteriormente, que a principal intenção do legislador passava por adequar o regime do período experimental à decisão proferida pelo TC no Acórdão n.º 318/2021⁴¹, aquilo que se criou verdadeiramente foi uma norma que apresenta uma “perturbadora redação”⁴² e que veio quebrar a “coerência interna” e a “harmonia sistemática”⁴³ deste regime.

Repare-se que a alteração operada pela *agenda do trabalho digno* pecou ainda por ter perpetuado o regime “obscuro”⁴⁴ dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Tendo tido oportunidade para o fazer, o legislador continuou sem apresentar uma definição na legislação laboral para estas categorias de trabalhadores, prolongando uma questão que há muito inquieta os intérpretes.

Para colmatar esta falha, a jurisprudência e a doutrina têm recorrido a categorias que se encontram identificadas e definidas em legislação distinta. Referimo-nos, nomeadamente, ao DL n.º 72/2017, de 21 de junho, segundo o qual são considerados jovens à procura de primeiro emprego as pessoas com idade até aos 30 anos, inclusive,

⁴¹ O aresto em questão surgiu na sequência da entrada em vigor da Lei n.º 93/2019 que, em matéria de período experimental, duplicou a duração do mesmo (de 90 para 180 dias) para os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Esta questão será analisada mais detalhadamente no Ponto 2.1.1.1. da presente dissertação.

⁴² AMADO, João Leal, “As novidades da...”, *op. cit.*, p. 20.

⁴³ Expressões utilizadas por MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, pp 147.

⁴⁴ REIS, João, “Reforma de 2019: algumas alterações”, *Questões Laborais*, n.º 55, Ano 26, 2019, p. 34.

que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo. Por sua vez, consideram-se desempregados de longa duração todos aqueles que se encontrem inscritos no IEFP há, pelo menos, 12 meses, sendo que, na eventualidade de se encontrarem inscritos há mais de 25 meses e tendo, pelo menos, 45 anos de idade, são já considerados desempregados de muito longa duração.

Parece-nos, contudo, que a transposição destes conceitos para o campo laboral não é a via mais adequada para solucionar este problema, desde logo por não se verificar uma total sintonia entre eles⁴⁵.

Deve ainda ter-se em consideração que estas normas surgem, todas elas, no âmbito de diplomas relacionados com políticas de emprego e voltados para a previsão de apoios financeiros. Por este motivo, e reconhecendo que há um grande perigo em preencher uma lacuna como esta com noções próprias de outros domínios, alinhamo-nos com a visão de que “não se pode aplicar uma noção ou categoria jurídica fora da razão que a inspira”⁴⁶. Mais ainda, “normas especiais de fomento, de estímulo, de benefício, têm, por natureza, um curto ciclo de vida e não podem servir de sedimento colmatador de algo tão estável, sistemático e coerente como um Código deve ser e quer ser”⁴⁷.

A própria jurisprudência, consciente das consequências que a transposição literal destas normas para o contexto laboral pode acarretar, tem procedido com alguma cautela. No aresto do TRE de 18/04/2013⁴⁸, o tribunal ignorou o requisito etário precisamente por considerar que o conceito de “jovem à procura de primeiro emprego” não era sobreponível ao conceito de “trabalhador à procura de primeiro emprego”, desde logo por exprimirem realidades distintas⁴⁹. Subsiste, todavia, o problema de base: as noções

⁴⁵ A título de referência histórica, e ilustrando esta falta de harmonia, vejam-se, nomeadamente, o DL n.º 257/86, de 27 de agosto, ao DL n.º 89/95, de 6 de maio, ao DL n.º 34/96, de 18 de abril e, num plano mais recente, as Portarias n.º 196/2001, de 10 de março e n.º 1191/2003, de 10 de outubro. Analisando estes documentos legais, rapidamente se constata que, se nos três primeiros o legislador impõe como necessário o preenchimento de um requisito etário, da necessidade de inscrição no centro de emprego e da falta de celebração de um contrato por tempo indeterminado, nas duas portarias o conceito em causa apresenta significativas alterações. Assim, segundo estas, passam a ser considerados à procura de primeiro emprego os trabalhadores que nunca tenham exercido uma atividade profissional por um período superior a seis meses.

⁴⁶ REIS, João, “Reforma de 2019...”, *op. cit.*, p. 34.

⁴⁷ QUINTAS, Paula, “A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores à procura de primeiro emprego”, *Questões Laborais*, n.º 24, Ano 11, 2004, p. 240.

⁴⁸ Acórdão do TRE 18/04/2013, Processo n.º 403/11.5TTSTR.E1, relator José Feteira, disponível em <https://www.dgsi.pt/>, consultado em 27/jan/2024.

⁴⁹ Também no Acórdão do STJ de 1/10/2003, Processo n.º 03S1546, relator Ferreira Neto, disponível em <https://www.dgsi.pt/>, consultado em 27/jan/2024, se reiterou esta ideia de que um requisito como o da idade do trabalhador apenas deve relevar no domínio da concessão de apoios financeiros aos empregadores. No

constantes da legislação avulsa mencionada não foram concebidas para o propósito em causa no âmbito do artigo 112.º do CT.

Atualmente, colhe o entendimento jurisprudencial que trabalhador à procura de primeiro é aquele que nunca prestou atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo, sendo certo que o requisito etário em nada contribui para a definição deste conceito⁵⁰.

Também relativamente ao conceito de desempregado de longa duração, as definições apresentadas pelos vários diplomas não coincidem totalmente. O já mencionado DL n.º 72/2017, de 21 de junho, define, no seu artigo 4.º, n.º 1, alínea b), que são desempregados de longa duração as pessoas que se encontrem inscritas no IEFP há 12 meses ou mais; por ser turno, os desempregados de muito longa duração são, à luz deste DL, as pessoas com 45 ou mais anos, que se encontrem inscritas no IEFP há 25 meses ou mais.

Posto isto, e tendo já sido explorados os inconvenientes que resultam de uma transposição literal destes conceitos para o contexto laboral, julgamos que, com a Lei n.º 13/2023, o legislador poderia ter encerrado esta discussão, especialmente no respeitante aos trabalhadores à procura do primeiro emprego, categoria que esteve no cerne das preocupações do TC, no Acórdão n.º 318/2021.

A par de alguns autores⁵¹, entendemos que a melhor estratégia passaria por clarificar, de uma vez por todas, quais os sujeitos que integram esta categoria. Para isto, e indo ao encontro da decisão do TC, poderiam considerar-se como tal todos aqueles que nunca tivessem estado contratados, através de contrato de trabalho, por, pelo menos, 90 dias. Mais ainda, uma solução menos exigente mas igualmente eficiente passaria por criar, no artigo 112.º, uma nova disposição segundo a qual se excluiriam do âmbito de aplicação do n.º 1-b)-iii os trabalhadores que já tivessem tido, anteriormente, uma experiência laboral com duração mínima de 90 dias⁵².

mesmo sentido, Acórdão do STJ de 17/01/2007, Processo n.º 06S3750, relator Sousa Grandão, disponível em <https://www.dgsi.pt/>, consultado em 27/jan/2024.

⁵⁰ Entendimento que secundamos, desde logo porque, aquando da entrada em vigor do DL n.º 257/86, de 27 de agosto, era esta a definição que constava no seu artigo 3.º, n.º 2.

⁵¹ Sobre esta questão, ver MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, p. 147.

⁵² Da mesma opinião e apresentando as mesmas soluções, MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, p. 147.

Voltando, uma vez mais, a nossa atenção para o regime introduzido pelo novo n.º 5 do artigo 112.º, importa reiterar que este não surgiu na sequência de um mero momento criativo por parte do legislador. Assim, e apesar de, conforme referido previamente, ter surgido com o grande objetivo de harmonizar o regime da duração do período experimental com a decisão proferida pelo TC no Acórdão n.º 318/2021, a sua verdadeira origem encontra-se na Lei n.º 93/2019. Pela sua importância, analisaremos agora, com a devida atenção, as alterações introduzidas por esta lei ao regime do período experimental.

2.1.1.1. A origem: Lei n.º 93/2019 e o Acórdão n.º 318/2021 do Tribunal Constitucional

Antes da entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, a duração do período experimental variava, exclusivamente, em funções de dois fatores: por um lado, a natureza do vínculo (consoante o contrato de trabalho fosse a termo ou por tempo indeterminado) e, por outro, o tipo de função atribuída ao trabalhador. Para alguma doutrina, até à reforma operada por esta lei, a diferenciação em causa não levantava quaisquer problemas, estando em sintonia com o propósito deste instituto⁵³.

Contudo, a entrada em vigor da Lei n.º 93/2019 veio agitar as águas. Movido por um aparente objetivo de combate à precariedade laboral e fomento do emprego estável⁵⁴, o legislador veio alargar significativamente o período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, quando contratados por tempo indeterminado para o desempenho de funções indiferenciadas. Assim, e se anteriormente a este regime as categorias de trabalhadores em causa contavam com um período experimental de 90 dias⁵⁵, com a entrada em vigor da referida lei, estes trabalhadores passaram a estar sujeitos a um período experimental com o dobro da duração daquele que lhes era anteriormente aplicável.

O artigo 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), passou a prever que, no contrato por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 180 dias para os

⁵³ REIS, João, “Reforma de 2019...”, *op. cit.*, p. 33.

⁵⁴ Informação que consta da Proposta de Lei n.º 136/XIII.

⁵⁵ À luz do artigo 112.º, n.º 1, alínea a), do CT, na redação anterior à entrada em vigor da referida Lei n.º 93/2019.

trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e sejam desempregados de longa duração.

Não obstante, deve ter-se em consideração que esta medida não surgiu de forma isolada, tendo-se feito acompanhar por uma outra que se apresenta como o “(re)verso da medalha”⁵⁶ do mencionado alargamento do período experimental. Falamos aqui da alteração registada no âmbito do artigo 140.º, n.º 4, alínea b) do CT. Na redação anterior à Lei n.º 93/2019, este artigo admitia a contratação a termo resolutivo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração⁵⁷. Com o início da vigência da referida lei, esta possibilidade foi eliminada e as referidas categorias de trabalhadores deixaram de constar do elenco de motivos justificativos da contratação a termo certo.

A intenção do legislador, conforme já se referiu, terá sido a de estimular a contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Ao estabelecer que o período experimental destes trabalhadores, contratados para funções indiferenciadas, passaria a ser de 180 dias, almejava-se tornar a sua contratação mais atrativa e, deste modo, diminuir as resistências dos empregadores em celebrarem contratos de trabalho sem termo.

Conquanto o propósito fosse este, encaramos esta alteração como “curiosamente paradoxal”⁵⁸. Não compreendemos como pôde o legislador considerar que, para estimular a inserção destes trabalhadores no mercado e promover a sua contratação de forma mais estável, a solução mais adequada passaria pelo alargamento da duração do período experimental. A ideia de que um contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado é mais estável do que um contrato de trabalho a termo, parece perder força quando ao primeiro está associado um período de 180 dias (6 meses!) de excessiva instabilidade e

⁵⁶ Expressão utilizada por MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 93/2019, de 4/09...”, *op. cit.*, p. 69. Também FRANCISCO BRIOSA E GALA, “O alargamento do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Comentário ao Acórdão do Tribunal Constitucional, de 18 de maio de 2021 (Acórdão n.º 318/2021)”, *Revista de Direito da ULP*, Vol. 16, n.º 1 e n.º 2, 2022, p. 98, entende que esta alteração baseou-se numa “lógica de compensação”.

⁵⁷ O TC, no Acórdão n.º 338/2010, foi chamado a pronunciar-se sobre a inconstitucionalidade da norma vertida no artigo 140.º, n.º 4, alínea b) do CT, tendo concluído pela sua não inconstitucionalidade. O Tribunal entendeu que a norma em causa se destinava a fomentar o emprego, protegendo determinadas categorias de pessoas que se revelam mais vulneráveis no contexto do mercado de trabalho. Mais ainda, acrescentou que a restrição à segurança no trabalho se justificava pela lógica da universalização do direito ao trabalho, e que o contrato de trabalho a termo não se encontrava totalmente destituído de garantias de segurança.

⁵⁸ Expressão utilizada por MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 93/2019, de 4/09...”, *op. cit.*, p. 70.

incerteza durante o qual, como já se viu, o empregador pode pôr fim ao contrato sem precisar de invocar justa causa para o efeito, e sem ter de pagar qualquer tipo de indemnização ao trabalhador.

Esta mudança de regime, por precarizar ainda mais o vínculo laboral⁵⁹, gerou um clima de insatisfação entre os intérpretes. Foi neste sentido que um grupo de trinta e cinco deputados à AR solicitou ao TC a apreciação e declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral de algumas normas cuja redação foi alterada pela Lei n.º 93/2019. Entre elas constava o artigo 112.º do CT que, para o referido grupo de deputados, estava em desconformidade com a CRP por violar o princípio da igualdade (artigo 13.º), bem como o direito à segurança no emprego (artigo 53.º).

A interpretação feita pelo TC parece-nos algo peculiar, razão pela qual acreditamos que merece a nossa análise atenta. No que concerne aos argumentos apresentados pelos requerentes, e começando pela análise da violação do direito à segurança no emprego, este tribunal começou por escrutinar o sentido do referido direito, tendo concluído que o mesmo é composto por duas vertentes: uma primeira que corresponde ao direito a não ser arbitrariamente privado do emprego e uma segunda que assegura o direito à estabilidade desse emprego⁶⁰. Se a primeira vertente se encontra protegida pela exigência de verificação de justa causa, a segunda requer, da parte do Estado, uma omissão da criação de situações de precariedade laboral.

Estando em causa um valor que se integra na categoria dos direitos, liberdades e garantias, e reconhecendo o TC que a norma em análise punha em causa o direito à segurança no emprego⁶¹, coube a este tribunal avaliar, de acordo com o princípio da proporcionalidade⁶² (artigo 18.º, n.º 2 da CRP), se uma restrição deste tipo seria ou não admissível.

⁵⁹ Também da opinião de que esta alteração veio precarizar o vínculo laboral, JOÃO REIS, “Reforma de 2019...”, *op. cit.*, p. 33.

⁶⁰ Esta é a interpretação que nos parece mais conforme com algumas normas de direito internacional, nomeadamente o artigo 30.º da CDFUE, o artigo 5.º da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de 1999, o princípio 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (em particular a sua alínea d)) e a Convenção n.º 158 da OIT, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

⁶¹ Uma vez que prolonga o período durante o qual o trabalhador não dispõe de proteção face a um despedimento sem causa justificativa.

⁶² Este princípio representa, para JORGE REIS NOVAIS, *Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa*, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, p. 162, “o núcleo central dos requisitos materiais exigidos às restrições aos direitos fundamentais”.

À luz do subprincípio da adequação, o tribunal entendeu que o referido alargamento era adequado a atingir os objetivos ambicionados de política de emprego. Concluiu que a medida em causa tinha aptidão para influenciar os empregadores no sentido da contratação sem termo das categorias de trabalhadores em causa.

A interpretação feita pelo TC no que respeita ao subprincípio da necessidade é aquela que, no nosso entendimento, requer maior escrutínio. O tribunal, fazendo alusão ao entendimento minoritário defendido no Acórdão do TC n.º 338/2010 segundo o qual em matéria de política de emprego é mais penoso recorrer à contratação a termo do que encontrar uma medida que contenda com o período experimental, concluiu que a solução adotada era aquela que se revelava menos lesiva do princípio da estabilidade no emprego.

À semelhança de alguma doutrina, parece-nos que uma interpretação como esta se encontra desprovida de qualquer sentido e não encontra justificação possível⁶³. Desde logo porque parece que o tribunal apenas foi capaz de perspetivar dois cenários: a contratação a termo destas categorias de trabalhadores ou a sua contratação por tempo indeterminado com um período experimental de 180 dias. Repare-se que, conforme referiu Joaquim de Sousa Ribeiro em sede de voto de vencido⁶⁴, “não é qualquer emprego que incumbe ao Estado promover, mas o emprego que dá conteúdo ao direito ao trabalho” consagrado no artigo 58.º, n.º 1 da CRP. Não entendemos como pôde o TC considerar que a medida menos lesiva da estabilidade no emprego passaria por duplicar a duração de um período que, por si só, já confere uma enorme precariedade à relação laboral⁶⁵.

Mais ainda, importa ter em consideração que existe, no ordenamento jurídico português, um vasto leque de incentivos financeiros e benefícios contributivos que promovem, precisamente, a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Entendemos por isso que, estando em causa os mesmos objetivos de política de emprego, o recurso a estes diplomas seria

⁶³ No mesmo sentido, JOÃO LEAL AMADO e MILENA ROUXINOL, “Sobre a (des)conformidade constitucional do alargamento do período experimental pela lei n.º 93/2019: um olhar sobre o acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4030, Ano 151, 2021, pp. 38-40; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, op. cit., p. 252-253.

⁶⁴ No Acórdão do TC n.º 338/2010.

⁶⁵ Parece-nos, conforme alerta FRANCISCO BRIOSA E GALA, “O alargamento do período experimental...”, op. cit., p. 105, que o Tribunal não ponderou devidamente a importância e o peso relativo dos bens em colisão.

manifestamente menos oneroso para os trabalhadores do que o recurso ao regime criado pela Lei n.º 93/2019.

Por último, o TC não levantou quaisquer questões em relação ao subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito. Considerou a alteração em causa devidamente equilibrada desde logo porque, caracterizando-se estas duas categorias de trabalhadores pela falta total de experiência, ou pela falta de experiência recente, entendeu ser razoável que as mesmas estivessem sujeitas a um período experimental de 180 dias.

Tendo também sido chamado a pronunciar-se quanto à violação do princípio da igualdade, e antecipando a resposta dada no aresto, o TC declarou a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii) do CT, na parte que se refere aos trabalhadores que estejam à procura do primeiro emprego, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es).

O Tribunal partiu do pressuposto de que a CRP só proíbe o tratamento diferenciado quando o mesmo se revele arbitrário, e concluiu que tal não se verificava, desde logo porque, pelas suas características específicas, há muito que estas categorias eram alvo de um tratamento distinto. Contudo, não pôde deixar de reconhecer que, sendo o prazo de 180 dias composto por dois períodos de 90 dias⁶⁶, não se justificaria aplicar o segundo período aos trabalhadores que já tivessem tido uma experiência laboral, ainda que com empregador distinto. A aplicação de um período experimental de 180 dias a estes trabalhadores violaria manifestamente o princípio da igualdade, uma vez que os mesmos já teriam adquirido a experiência que, apenas quando inexistente, justificaria o alargamento do período experimental.

Conforme fomos referindo, este aresto não está isento de críticas. Parece-nos que o regime por ele perfilhado perpetua a precariedade a que estas categorias de trabalhadores estão sujeitas e que há muito preocupa os intérpretes. Repare-se que já no Acórdão do TC n.º 632/2008, Processo n.º 977/2008, cuja relatora foi a Conselheira Maria Lúcia Amaral, se referia que “independentemente do uso que tenha sido feito em relação à contratação

⁶⁶ Os primeiros 90 dias serviriam o propósito de conceder às partes um período durante o qual se pudessem conhecer, para melhor avaliarem o seu interesse na manutenção do vínculo; e os segundos 90 dias, acrescentados pela Lei n.º 93/2019, cumpririam o objetivo de permitir ao empregador uma avaliação diferenciada, justificada pelas próprias características dos trabalhadores em causa.

a termo certo, uma maior limitação do seu uso (...) não pode ser legitimamente compensada, por via indireta, com o aumento de outra forma de precariedade laboral, através de um expressivo alargamento do período experimental, em violação do princípio da segurança no emprego”⁶⁷.

Compreendemos que a contratação deste tipo de trabalhadores possa não se revelar apelativa para os empregadores. O risco de contratar um indivíduo que nunca teve uma experiência real de trabalho, ou que não a tem há algum tempo, é mais elevado do que o de contratar alguém que já está no mercado de trabalho. Contudo, não conseguimos conceber que, por este motivo, o TC tenha considerado que se justifica sujeitá-los a um período experimental de 180 dias. Não podemos ignorar o facto de estes trabalhadores estarem a ser contratados para funções indiferenciadas, ou seja, funções que não exigem um especial grau de qualificação e conhecimento. Por este motivo, não nos parece que seja necessário tanto tempo para aferir das capacidades do trabalhador⁶⁸.

2.1.1.2. Dúvidas interpretativas e subsídios para a sua superação

Tendo já presente a resposta dada pelo TC relativamente ao alargamento da duração do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, cabe-nos agora analisar se a intenção vertida neste aresto foi corretamente transposta pelo legislador.

Importa recordarmos que o novo número 5 do artigo 112.º do CT, introduzido pela Lei n.º 13/2023, passou a prever a possibilidade de se reduzir ou excluir o período experimental previsto na subalínea *iii)* da alínea *b)* do número 1, na hipótese de ter existido anteriormente, e com empregador diferente, um contrato de trabalho a termo com duração igual ou superior a 90 dias.

Atendendo unicamente à letra da lei deste preceito, rapidamente detetamos uma divergência entre esta e aquela que foi a decisão do TC. Referimo-nos, a este propósito, ao âmbito de aplicação da norma em causa. Repare-se que, apesar de o acórdão apenas ter declarado inconstitucional a parte do preceito que dizia respeito aos trabalhadores à

⁶⁷ Disponível em www.tribunalconstitucional.pt

⁶⁸ No mesmo sentido, JOÃO REIS, “Reforma de 2019...”, *op. cit.*, p. 33: “difícilmente se vislumbra que seja necessário tanto tempo para aferir das capacidades do trabalhador em relação à execução futura do contrato”.

procura de primeiro emprego, o legislador optou por não fazer uma distinção entre estes e os desempregados de longa duração. Não compreendemos se esta atitude se ficou a dever a uma mera distração, ou se houve efetivamente da sua parte vontade de estender esta possibilidade aos desempregados de longa duração. Em todo o caso, a aplicação do regime a esta categoria suscita interrogações.

Em particular, cabe perguntar: fará sentido, de uma perspetiva lógica, que apenas relações anteriores *a termo* sejam tidas em conta? Se relativamente aos trabalhadores à procura do primeiro emprego essa opção se compreende (já que, caso tenham tido um vínculo anterior sem termo, não pertencem sequer a esta categoria e não se lhes aplica o período experimental majorado nos termos do art. 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii) o mesmo não sucede com os desempregados de longa duração...

Independentemente deste ponto, sendo contratado um desempregado de longa duração, e atendendo à letra do preceito, o período experimental será de 180 dias, a não ser que, ao longo do seu percurso profissional, este trabalhador tenha já celebrado um contrato de trabalho a termo com duração igual ou superior a 90 dias. Repare-se ainda que, na eventualidade de a duração do referido contrato ter sido superior a 90 dias, o período experimental poderá ser totalmente excluído. À semelhança de alguma doutrina, não estamos convencidos de que foi esta a intenção do legislador⁶⁹, desde logo porque nos parece que permitir tal exclusão para desempregados de longa duração seria retirar o sentido e a utilidade que o período experimental tem nestes casos. Mais ainda, uma interpretação literal desta norma levaria a afastar do âmbito de aplicação deste preceito todos aqueles desempregados de longa duração que, em algum momento da sua vida, tiveram um (ou até mais) vínculos laborais de duração indeterminada.

Mesmo em relação aos trabalhadores à procura de primeiro emprego, a questão da possibilidade de exclusão do período experimental merece igualmente a nossa atenção. Também aqui parece que o legislador acabou por dizer mais do que aquilo que constava no acórdão do TC. Recorde-se que o que o tribunal veio referir foi tão só que não se justificava o alargamento do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, quando estes já tivessem, anteriormente, celebrado um contrato de trabalho com uma duração igual ou superior a

⁶⁹ Da mesma opinião e desenvolvendo esta questão, JOÃO LEAL AMADO, “As novidades da...”, *op. cit.*, pp. 19-22.

90 dias. Não se depreende, deste aresto, que a intenção do TC fosse modificar a duração do período experimental destas categorias de trabalhadores. Mais ainda, em nenhum momento se equacionou reduzir ou eliminar o período experimental dos contratos destes trabalhadores, uma solução que, na verdade, se mostra “um autêntico *nonsense*”⁷⁰.

Por reconhecermos que o período experimental serve para que as partes se conheçam em contexto profissional, e por constatarmos que ele existe mesmo que o trabalhador tenha já uma vasta experiência, não nos parece que faça sentido que o mesmo possa ser totalmente excluído na eventualidade de se estar a contratar um trabalhador à procura de primeiro emprego ou um desempregado de longa duração. Mais ainda, fazendo uma interpretação deste tipo, e à luz daquele que foi o raciocínio do legislador – o de que um período experimental com uma duração mais alargada promoveria a contratação destas categorias de trabalhadores –, ao reduzirmos a sua duração estaríamos a prejudicar a contratação destes trabalhadores.

Conscientes das dúvidas que se colocam no momento da aplicação deste novo número 5⁷¹, alguns autores já tiveram a oportunidade de apresentar soluções interpretativas que visam harmonizar esta norma com o sentido e teor do período experimental⁷².

Neste sentido, secundamos a tese segundo a qual é imprescindível que se faça uma interpretação corretiva deste preceito. Assim, e em primeiro lugar, não podemos desconsiderar que a subalínea iii) é somente uma das subalíneas da alínea b) do número 1 do artigo 112.º e que, por este motivo, a aplicação desta norma está circunscrita aos casos em que o fundamento seja, precisamente, a pertença a uma das categorias mencionadas. Uma interpretação deste tipo impede que se operem reduções ou exclusões na duração do período experimental quando um trabalhador à procura de primeiro emprego ou um desempregado de longa duração seja contratado para desempenhar funções que se insiram nas restantes subalíneas da alínea b), bem como na alínea c) do referido artigo⁷³.

⁷⁰ Expressão utilizada por JOÃO LEAL AMADO, “As novidades da...”, *op. cit.*, p. 21.

⁷¹ Número este que, nas palavras de MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, p. 147, “*quebrou severamente a coerência interna, a harmonia sistemática*”.

⁷² Sobre esta matéria, e para desenvolvimentos mais profundos, JOÃO LEAL AMADO, “As novidades da...”, *op. cit.*, pp. 23-25 e ainda MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, pp. 151-153.

⁷³ A este propósito, JOÃO LEAL AMADO, “As novidades da...”, *op. cit.*, p. 23, refere inclusivamente que “*Crê-se, com efeito, que a ninguém ocorrerá sustentar que um trabalhador, contratado, por exemplo, para um cargo de elevado grau de responsabilidade, possa invocar a circunstância de estar à procura de*

Contudo, uma interpretação deste tipo não resolve todos os problemas que esta norma levanta. Para que se consiga evitar que estes trabalhadores não gozem de um período experimental inferior ao aplicável ao trabalhador comum, importa analisar criticamente o modo como as reduções e exclusões devem operar. Relativamente a esta questão, o entendimento que seguimos tem por base a interpretação feita pelo coletivo de Conselheiros no Acórdão n.º 318/2021 do TC. Este entendeu que o período de 180 dias correspondia, na verdade, a dois períodos de 90 dias. Assim sendo, os primeiros 90 dias cumpririam o propósito normal do período experimental e apenas os segundos 90 estariam estritamente relacionados com os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, já que, atendendo às características próprias destas categorias de trabalhadores, permitiriam ao empregador fazer uma avaliação diferenciada⁷⁴.

Por conseguinte, entendemos que fazer operar a redução ou exclusão nos segundos 90 dias é a interpretação que melhor impede a ocorrência de resultados desproporcionados como os supra explorados.

Em virtude da formulação apresentada pelo legislador, levanta-se ainda a questão de saber quais os trabalhadores sobre os quais esta redução ou exclusão pode operar. Sabemos que a norma do número 5 faz referência aos trabalhadores que tenham celebrado anteriormente um contrato a termo com um empregador diferente, e que o número 4 do artigo 112.º oferece proteção a todos os que tenham estado anteriormente vinculados ao mesmo empregador, quando esteja em causa a mesma atividade profissional. Contudo, nada parece ser dito quanto aos trabalhadores que, tendo estado anteriormente vinculados ao mesmo empregador, tenham desempenhado cargos ou tarefas distintas.

Por um argumento de maioria de razão, e tendo em consideração que o TC, na decisão proferida no Acórdão n.º 318/2021, não deu relevância à similitude das tarefas

primeiro emprego ou ser um desemprego de longa duração para reduzir, ou até para excluir, o período experimental do contrato em questão”.

⁷⁴ Este é também a interpretação seguida por MILENA ROUXINOL, op.cit., pp. 152-153. Esta Autora, no referido artigo, explorou também uma outra interpretação corretiva que fazia depender a redução ou exclusão do período experimental da duração do vínculo anterior (desde que mantido, pelo menos, por 90 dias). Assim, a redução ou exclusão operaria na medida da duração do vínculo. Se, por exemplo, o vínculo anterior tivesse durado 70 dias, o período experimental seria de 110 dias (180 – 70). Contudo, a Autora concluiu que uma interpretação como esta continuaria a contribuir para o resultado absurdo de exclusão total do período experimental nos casos em que o anterior contrato tivesse durado mais do que 180 dias.

desempenhadas, entendemos que também aqui se devem considerar incluídos estes trabalhadores⁷⁵. Parece-nos que deveria ter sido esta a posição assumida pelo legislador.

2.1.2. Os ex-estagiários: o n.º 6 do art. 112.º

Com o novo número 6 do art.112.º, o legislador veio introduzir um regime segundo o qual o período experimental pode ser reduzido ou excluído consoante a duração de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

À semelhança do anterior, também este n.º 6, introduzido pela Lei n.º 13/2023, levanta sérias dúvidas interpretativas.

Atendendo à letra da lei deste preceito, aquilo que nos parece é que, com a *agenda do trabalho digno*, o legislador considerou que o simples facto de um trabalhador ter frequentado, nos últimos 12 meses, um estágio profissional de pelo menos 90 dias, e de nele ter obtido avaliação positiva, seria por si só suficiente para operar uma redução ou uma exclusão do seu período experimental. Em sintonia com alguns autores, não conseguimos compreender o sentido deste novo n.º 6 e parece-nos que estamos diante de “um verdadeiro absurdo, uma solução sem pés nem cabeça”⁷⁶.

Importa começar por notar que a redação que hoje se encontra plasmada no CT não coincide com aquela que foi a sua versão original. Se aquilo que se equacionou inicialmente foi somente a possibilidade de redução do período experimental, na redação final, o legislador optou por aproximar este preceito daquele que consta no n.º 5, abrindo caminho para a total exclusão desta figura. Uma vez mais, parece-nos que esta aparente tentativa de harmonização entre os dois números apenas contribuiu para que se intensificassem as dúvidas quanto à admissibilidade constitucional desta norma.

Repare-se que, para além de permitir um tratamento visivelmente distinto entre trabalhadores, esta norma fá-lo sem que se consiga encontrar uma justificação para tal. Não se compreende como é que o legislador pôde considerar que seria admissível privilegiar os trabalhadores que tivessem adquirido experiência ao abrigo de um estágio

⁷⁵ Repare-se que se não fosse este o entendimento adotado, estes trabalhadores só estariam protegidos ao abrigo do artigo 112.º, n.º 4, i.e., somente quando tivessem celebrado anteriormente um contrato a termo com o mesmo empregador para funções idênticas.

⁷⁶ AMADO, João Leal, “As novidades da...”, *op. cit.*, p. 26.

profissional, e o mesmo raciocínio não lhe tenha ocorrido relativamente os restantes trabalhadores⁷⁷.

É certo que se poderia invocar que uma situação como esta, i.e., a de um trabalhador que, tendo já estado vinculado a um empregador, celebra, posteriormente, um contrato de trabalho com o mesmo, goza da proteção conferida pelo número 4 do artigo 112.^{o78}. Conforme já analisado, esta norma permite que, em relação a estes casos, se opere uma redução ou exclusão na duração do período experimental.

Importa, contudo, notar que estes dois preceitos não visam as mesmas situações. Assim, se o n.º 4 apenas permite a redução ou exclusão do período experimental nos casos em que o novo vínculo laboral se destine à mesma atividade e seja celebrado pelo mesmo sujeito – o promotor do estágio e o empregador ulterior coincidem -, o n.º 6 permite que o mesmo possa ter lugar quando o sujeito em causa seja distinto. Uma permissão deste teor parece atentar contra o princípio da igualdade desde logo porque, conforme alerta alguma doutrina⁷⁹, não existe um regime idêntico para os trabalhadores que, no lugar do estágio profissional, tenham tido, com um empregador distinto, um contrato de trabalho para funções idênticas⁸⁰.

A este propósito, JOÃO LEAL AMADO⁸¹, tendo por base a lição de CANARIS, sustenta que esta norma é um verdadeiro “erro jurídico-político”, já que introduz uma contradição valorativa que não pode ser ultrapassada com recurso aos métodos de interpretação. Por tudo isto, e por estarmos perante um preceito que contraria o sentido do período experimental e cria um regime de tratamento diferenciada sem qualquer justificação, secundamos a tese defendida por alguns autores, segundo a qual uma norma como esta é inconstitucional e deve, por isso, ser tida como nula⁸².

⁷⁷ A este propósito, e não encontrando qualquer sentido na redação do número 6 do artigo 112.º, JOÃO LEAL AMADO, “As novidades da...”, *op. cit.*, p. 27, entende que o legislador criou uma “*verdadeira contradição valorativa*”.

⁷⁸ Repare-se que esta norma até já fazia referência aos anteriores estágios profissionais.

⁷⁹ ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, pp. 154-155.

⁸⁰ Desconsiderando os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração, aos quais pode ser aplicado o regime previsto no n.º 5 do artigo 112.º.

⁸¹ AMADO, João Leal, “As novidades da...”, *op. cit.*, pp. 29-30.

⁸² Neste sentido, JOÃO LEAL AMADO, *op. cit.*, pp. 29-30; e ainda MILENA ROUXINOL, *op. cit.*, p. 155.

3. A ligação entre o período experimental e o dever de informação do empregador

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, foi, para o legislador português, a oportunidade ideal para operar a transposição da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, para o ordenamento jurídico interno. Esta, marcada por uma “finalidade (mais) abertamente social”⁸³, procurou introduzir um conjunto de alterações em matéria de condições de trabalho transparentes e previsíveis no seio da União Europeia.

Esta Diretiva foi além do regime que havia sido criado pela sua antecessora (a Diretiva 91/533/CEE), desde logo porque, ao invés de se ter limitado a onerar o empregador com uma variedade de deveres de informação, e tendo por base o Princípio n.º 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁸⁴, interferiu com o conteúdo do contrato ao introduzir requisitos mínimos contendentes com as condições de trabalho⁸⁵. Assim, e em matéria de deveres de informação, parece-nos que a Diretiva em causa procurou tornar este mecanismo de informação mais eficaz, tendo atribuído ao empregador um dever mais complexo e qualificado.

No que concerne ao período experimental, o legislador português aproveitou esta transposição para aditar a alínea o) ao n.º 3 do artigo 106.º do CT. Assim, a duração e as condições do período experimental, se aplicável, passaram a constar do elenco de informações que o empregador tem a obrigação de prestar ao trabalhador⁸⁶. Repare-se, contudo, que apesar da redação desta norma corresponder, na íntegra, ao texto vertido no artigo 4.º, n.º 2, alínea g) da Diretiva, não é claro aquilo que se deve considerar incluído nas “condições” do período experimental. Secundando a posição segundo a qual incluir

⁸³ A expressão é utilizada por JOANA NUNES VICENTE, “Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril de 2023”, *Questões Laborais*, N.º 63, Ano 30, 2023, p. 113.

⁸⁴ Princípio que diz respeito às informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento e que prevê o direito dos trabalhadores a ser informados sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho.

⁸⁵ GOMES, Júlio Manuel Vieira, “O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4”, *Cadernos de Direito Privado*, N.º 81, Jan.-Mar. 2023, p.3.

⁸⁶ Repare-se que o elenco de informações que se encontra no artigo 106.º, n.º 3 do CT integra o conjunto de informações que se pode designar por “informações comuns”, e que, por ser meramente exemplificativo, pode ser ampliado por outras fontes. Por outro lado, existe ainda um grupo de “informações específicas” que surgem quando está em causa um contrato de um trabalhador que, embora regulado pela lei portuguesa, exerce a sua atividade no estrangeiro. Para uma análise mais detalhada destes conjuntos de informações, ver JOANA NUNES VICENTE, “Os deveres de informação do empregador...”, *op. cit.*, pp. 118-127.

aqui todo o regime legal desta fase do contrato seria excessivo e desprovido de sentido⁸⁷, parece-nos que esta expressão deve abranger os requisitos a observar aquando da denúncia do contrato na vigência do período experimental⁸⁸.

Ultrapassada esta questão, importa analisar aquela que nos parece ser a que mais dúvidas de interpretação levanta. Referimo-nos, a este propósito, às consequências do incumprimento do dever de informação. O n.º 4 do artigo 111.º, aditado pela Lei n.º 13/2023, veio estipular que, nos casos em que o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do número 3 do artigo 106.º, no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º⁸⁹, se presume que as partes acordaram na exclusão do período experimental.

Repare-se que, dada a necessidade de reforçar o controlo do cumprimento da legislação da União em matéria laboral por forma a garantir a sua eficácia, a Diretiva 2019/1152 deu uma grande importância ao capítulo relativo aos mecanismos de controlo do cumprimento do dever de informação. Neste sentido, a Diretiva passou a prever, no seu artigo 15.º, n.º 1, dois cenários possíveis para os casos em que a informação não seja totalmente fornecida pelo empregador: por um lado, a previsão de presunções favoráveis ao trabalhador, que poderão ser ilididas pelos empregadores e, por outro lado, a possibilidade de o trabalhador apresentar queixa junto das entidades competentes para tal, podendo receber uma reparação adequada.

Atendendo à letra da lei do n.º 4 do artigo 111.º, concluímos que o legislador português optou pelo primeiro dos cenários, criando uma presunção ilidível de inexistência do período experimental.

Apesar de se tratar de uma solução em tudo conforme à Diretiva 2019/1152, esta norma levanta dúvidas interpretativas, desde logo no que respeita ao modo como se pode operar a ilisão da presunção em causa. Estando em causa uma presunção que admite prova em contrário, coloca-se a questão de saber qual o caminho que o empregador deve traçar para provar que as partes não acordaram na exclusão do período experimental.

⁸⁷ Neste sentido, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho...*, *op. cit.* p. 259.

⁸⁸ No mesmo sentido, MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, p. 155.

⁸⁹ Nos termos do artigo 111.º, n.º 4, alínea a), esta informação deve ser prestada ao trabalhador até ao sétimo dia subsequente ao início de execução do contrato, por forma escrita (artigo 107.º, n.º 1). Repare-se, contudo, que nos termos do número 3 do referido artigo, este dever considera-se cumprido quando a informação em causa conste do contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa.

Atente-se, a este propósito, no n.º 3 do artigo 111.º segundo o qual as partes podem, através de um acordo escrito, excluir o período experimental. Tendo por base este regime poderíamos ser facilmente levados a considerar que para o afastamento desta presunção bastaria que o empregador provasse que em nenhum momento foi celebrado, entre as partes, um acordo escrito no sentido da exclusão do período experimental⁹⁰. Uma solução deste tipo retiraria todo o sentido à intenção manifestada pelo legislador europeu de associar um carácter sancionatório ao incumprimento destes deveres.

Entendemos, por isso, que para que possa ilidir a presunção que sobre ele recai⁹¹, o empregador deve provar que não houve acordo de exclusão do período experimental. Contudo, ao invés de se limitar a referir que não foi celebrado qualquer acordo, caberá ao empregador utilizar outros meios de prova⁹² que demonstrem que não foi acordada essa exclusão.

Repare-se que esta não é a única solução que a doutrina aponta para seja salvaguardado o sentido desta presunção. Neste sentido, há quem entenda que na falta de informação se deve considerar que vigora, como regra, a inexistência de período experimental e que, querendo demonstrar o contrário, o empregador deve provar que houve um acordo entre as partes no sentido da existência deste período⁹³.

Para além do problema da ilisão da presunção, a redação do artigo 111.º, n.º 4 veio levantar uma outra questão. Se até à entrada em vigor da Lei n.º 13/2023 o período experimental era considerado um elemento natural do contrato, a questão que agora se coloca reside em saber se esta nova norma veio alterar a natureza desta figura, convertendo-a num elemento accidental.

Esta questão, ainda pouco desenvolvida pela doutrina, tem gerado opiniões distintas. Por um lado, há autores que consideram que o período experimental se transformou num elemento accidental do contrato, uma vez que o empregador passou a ter o dever de

⁹⁰ Da mesma opinião, MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, p. 156.

⁹¹ Compreende-se que recaia sobre o empregador o ónus de ilisão da presunção, uma vez que é este quem tem maior interesse em que vigore o período experimental.

⁹² Milena Rouxinol refere, a este propósito, a possibilidade de o empregador se servir de comunicações escritas prévias (como *emails* ou *sms*) ou até de testemunhos de terceiros que tenham acompanhado o processo de contratação, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, p. 156.

⁹³ Este é o entendimento veiculado por JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “O dever de informação do empregador...”, *op. cit.*, p.13.

informar o trabalhador sobre a duração e as condições deste período e, caso não o faça, presume-se que foi acordada a sua exclusão⁹⁴.

Contudo, num polo oposto estão autores como MILENA ROUXINOL e JOÃO LEAL AMADO⁹⁵ que entendem que, apesar das alterações introduzidas, o período experimental mantém a sua natureza. Os argumentos apresentados por estes autores sustentam-se na ideia central de que o n.º 3 do artigo 111.º opera a montante da presunção. Vejamos. O dever de informação que decorre do artigo 106.º, n.º 3, alínea o) do CT só surge nos casos em que o contrato de trabalho seja omissivo quanto ao período experimental. Consequentemente, a presunção em causa só aparece quando, estando em causa uma destas circunstâncias, se verifique um incumprimento desse dever por parte do empregador. No fundo, este dever de informação só existe quando o contrato seja omissivo quanto ao período experimental.

Quanto a nós, parece-nos que este aspeto ainda carece de ser mais amplamente desenvolvido. No entanto, não podemos deixar de encarar esta segunda tese como aquela que mais pertinência tem, desde logo porque, conforme já mencionado, se o contrato nada referir sobre a duração e as condições do período experimental, este continua a poder existir, mesmo estando dependente do cumprimento de um dever de informação (sob pena de se presumir a sua exclusão)⁹⁶.

Ainda no âmbito da ligação entre o período experimental e o dever de informação do empregador, pode colocar-se a questão de saber o que se deve fazer quando um determinado contrato se transforma num contrato por tempo indeterminado ou quando o trabalhador vai para funções mais qualificadas. Importa perceber se nestes casos o alargamento do período experimental é automático ou se depende da atualização, por parte do empregador, da informação relativa ao mesmo.

⁹⁴ Esta é, nomeadamente, a opinião de DAVID FALCÃO, “*Período Experimental: elemento acidental do contrato de trabalho?*”, https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/12/04/periodo-experimental-elemento-acidental-do-contrato-de-trabalho/#_ftn13.

⁹⁵ AMADO, João Leal/ROUXINOL, Milena, “*A ‘agenda do trabalho digno’ e o período experimental*”, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/05/03/a-agenda-do-trabalho-digno-e-o-periodo-experimental/>.

⁹⁶ A este propósito, alguns autores equacionam a possibilidade de o período experimental ter passado a figurar como “elemento natural gaseificado” do contrato. Sustentam esta posição com base na ideia de que, caso o empregador não cumpra o referido dever de prestar informação escrita sobre o ponto, a lei presume a inexistência de período experimental. JOÃO LEAL AMADO e MILENA SILVA ROUXINOL, “*A ‘agenda do trabalho digno’ e o período experimental*”, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/05/03/a-agenda-do-trabalho-digno-e-o-periodo-experimental/>.

Ocorrendo, em qualquer um destes cenários, um alargamento do período experimental, parece-nos que, ao abrigo do disposto no artigo 109.º, n.º 1, e por razões de clareza e segurança, o empregador tem a obrigação de informar o trabalhador sobre as alterações registadas no seu contrato.

Da nossa parte, entendemos que não faria sentido que o período experimental de um trabalhador inicialmente contratado para desempenhar funções sem qualquer complexidade técnica duplicasse aquando da alteração do seu contrato, sem que nada lhe fosse dito. Mais ainda, se o legislador considerou que a duração e as condições do período experimental mereciam enquadrar o elenco das informações a prestar ao trabalhador, o mesmo raciocínio deve ser aplicado quando o que está em causa é a alteração de um aspeto do contrato de trabalho que vai ter implicações na duração do período experimental.

Contudo, reconhecemos que esta é uma questão que ainda carece de ser desenvolvida com mais detalhe pela doutrina.

4. As novas exigências em caso de denúncia do contrato durante o período experimental

Uma vez aqui chegados, estamos já em condições de reconhecer que o principal traço caracterizador da figura do período experimental reside precisamente na possibilidade de, durante o mesmo, o contrato poder ser denunciado livremente por qualquer uma das partes. Recordemos o que isto significa. Conforme dispõe o artigo 114.º, n.º 1 do CT, qualquer uma das partes pode, sem aviso prévio, sem invocação de justa causa e sem haver direito ao pagamento de uma indemnização, pôr fim ao contrato de trabalho durante a vigência do período experimental.

Repare-se, contudo, que no que concerne à questão do aviso prévio, o regime apresenta algumas especificidades para os casos em que a denúncia do contrato surja por parte do empregador. Os números 2 e 3 do artigo em questão preveem que quando o período experimental tenha durado mais de 60 ou 120 dias, deverá ser cumprido um aviso prévio 7 ou 30 dias, respetivamente⁹⁷.

⁹⁷ Repare-se, a este propósito, que a *agenda do trabalho* digno veio introduzir alterações nesta matéria. Se anteriormente à entrada em vigor da mesma, a denúncia do contrato de trabalho por parte do empregador

Na eventualidade de o empregador não cumprir este aviso prévio, total ou parcialmente, a consequência prevista pelo legislador consiste no pagamento ao trabalhador da retribuição correspondente aos dias de aviso prévio em falta.

Contudo, o facto de se permitir que a denúncia seja livre não significa (nem pode significar) que a mesma possa ser arbitrária ou, inclusivamente, abusiva. Quando chamados a pronunciar-se sobre esta questão, a posição dos tribunais portugueses é esta, ou seja, a de que “se é certo que o empregador está isento de invocar a justa causa para a denúncia, esta não deve obedecer a meros caprichos do mesmo, antes corresponder a uma realidade objetiva”⁹⁸.

Também na doutrina a opinião predominante parece ser a de que a denúncia do contrato durante o período experimental deve encontrar o seu fundamento em razões que estejam diretamente relacionadas com o propósito do período experimental⁹⁹. Assim, a denúncia não será abusiva quando, tendo por base exclusivamente o desempenho do trabalhador, o empregador considere que não tem interesse em manter o vínculo laboral.

Quanto a nós, apesar de reconhecermos a existência de um “direito ao silêncio”¹⁰⁰, entendemos que uma utilização arbitrária desta faculdade corresponde a um uso abusivo da mesma.

Perante uma circunstância destas, resta ao trabalhador demonstrar que a denúncia do seu contrato durante o período experimental não se ficou a dever à falta de aptidão ou ao mau desempenho, mas antes a qualquer outro motivo que em nada se aproxime de razões do foro laboral. Verificando-se ser este o cenário, o empregador poderá incorrer em denúncia abusiva, sendo aplicáveis as consequências de um despedimento ilícito.

A Lei n.º 13/2023, ao aditar os n.ºs 7 e 8 ao artigo 114.º, veio esclarecer este regime. Assim, o n.º 7 veio clarificar que a denúncia que constitua abuso de direito é ilícita¹⁰¹. Por

nos casos em que o período experimental tivesse durado mais de 120 dias estava dependente de um aviso prévio de 15 dias, atualmente, e conforme se referiu, esse tempo duplicou. Este novo regime parece-nos aquele que melhor se coaduna com a exigência imposta pelo Princípio n.º 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais segundo a qual os trabalhadores têm o direito a gozar de um período razoável de pré-aviso, sempre que o seu vínculo laboral termine.

⁹⁸ Acórdão do TRC 07/04/2016, relator Azevedo Martins, disponível em <https://www.dgsi.pt>, consultado em 28 de março de 2024.

⁹⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho...*, *op. cit.*, pp. 260-261. Também da mesma opinião MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, p. 161.

¹⁰⁰ Expressão utilizada por JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Do uso e abuso...”, *op. cit.*, p. 49.

¹⁰¹ Milena Rouxinol considera que este novo número 7 é “inócuo”, por entender que dúvidas não existem quanto ao carácter ilícito de uma atuação em abuso de direito, MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”,

seu turno, o n.º 8 veio estabelecer que o carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, e que os efeitos da ilicitude são os aplicáveis às situações de despedimento ilícito.

Importa ter em atenção que a generalidade dos casos em que a liberdade de denúncia do período experimental é utilizada de forma abusiva estão relacionados com situações de tratamento discriminatório, sendo mais frequentes as circunstâncias que envolvem trabalhadoras grávidas. Aquilo que se tem vindo a constatar é que as entidades empregadoras, ao tomarem conhecimento da gravidez da trabalhadora¹⁰² e estando ainda na vigência do período experimental, servem-se do mecanismo que caracteriza esta figura para denunciarem o contrato.

Esta é, de facto, uma questão que há muito é tratada pela jurisprudência e que é inclusivamente discutida nos tribunais além-fronteiras. A este propósito, tenha-se em consideração a *Sentencia 166/1988*, de 26 de setembro, do Tribunal Constitucional Espanhol¹⁰³. O aresto em causa analisou o caso de uma trabalhadora grávida que, durante o período experimental, viu o seu contrato ser denunciado pela entidade empregadora. Apesar de esta última ter invocado que as funções a que a trabalhadora estava adstrita não eram compatíveis com o seu estado de gravidez, o certo é que o TC considerou que era obrigação da entidade empregadora oferecer outro posto idóneo à condição da trabalhadora. Mais ainda, este tribunal reconheceu que, ao invés de se limitar a alegar a existência do período experimental como motivo suficiente para a denúncia do contrato, a entidade empregadora tinha o ónus de provar que a causa motivadora da denúncia residia na impossibilidade de a alocar a uma secção diferente.

No ordenamento jurídico português é também ao empregador que cabe demonstrar que a diferença de tratamento em causa tem por base motivos legítimos. Caso não o faça, presume-se que há uma diferença de tratamento discriminatória e a consequência é, evidentemente, a ilicitude do despedimento.

op. cit., p. 162. Partilhamos da mesma opinião, mas reconhecemos que, no que diz respeito à regulamentação destas matérias, “mais vale a mais do que a menos”.

¹⁰² Na maior parte dos casos a gravidez é conhecida já depois da celebração do contrato de trabalho.

¹⁰³ Disponível em <https://hj.tribunalconstitucional.es>, consultado em 30 de março de 2024.

Assim, e mesmo apesar do mecanismo de controlo que consta do artigo 114.º, n.º 5¹⁰⁴, este continua a ser um problema recorrente que afeta, com maior incidência, as trabalhadoras grávidas.

a) A situação dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração

A Lei n.º 13/2023 introduziu uma grande novidade no regime da denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental para os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Ao aditar o número 6 ao artigo 114.º do CT, o legislador incumbiu o empregador de uma nova obrigação – a de comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (a ACT) a denúncia do contrato durante o período experimental relativamente às duas categorias de trabalhadores previamente referidas. Para o efeito, os empregadores devem fazê-lo num prazo de 15 dias após a denúncia do contrato, sob pena de incorrerem em contraordenação grave (conforme disposto no artigo 114.º, n.º 9).

Parece-nos que esta alteração, à semelhança da introduzida no n.º 5 do artigo 112.º, surgiu de uma vontade do legislador português de conferir uma maior segurança no emprego a estas categorias de trabalhadores. Sabemos já que os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração, pelas suas próprias características, estão potencialmente mais expostos a situações injustificadas de precariedade no emprego¹⁰⁵, razão pela qual concordamos que devem gozar de uma proteção acrescida.

O principal risco a que estes trabalhadores estão sujeitos prende-se com a possibilidade de um período experimental tão alargado poder ser utilizado como uma forma de contratação temporalizada. Trata-se de um problema que tem especial relevância no caso da contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego e

¹⁰⁴ Mecanismos este que será analisado mais detalhadamente no ponto seguinte.

¹⁰⁵ Este foi também o entendimento seguido pelo TC no Acórdão n.º 632/2008, relator: Conselheira Maria Lúcia Amaral, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt>.

desempregados de longa duração por tempo indeterminado desde logo porque, nestes casos, o período experimental tem uma duração bastante alargada (180 dias).

Julgamos, por isso, que aquilo que o legislador quis evitar ao aditar esta norma foi que estes trabalhadores continuassem a estar sujeitos a um regime que perpetuava a sua precariedade e que contribuía para que, na realidade, fossem contratados a termo¹⁰⁶.

Embora ainda nos pareça cedo para tirar conclusões quanto à eficácia desta nova norma, estamos confiantes que a mesma pode contribuir para uma alteração favorável do rumo destas situações. Com este n.º 6, os empregadores passam a estar conscientes de que estes trabalhadores (tradicionalmente mais expostos à precariedade), gozam agora de uma proteção acrescida em matéria de denúncia do contrato durante o período experimental, proteção essa que vem dificultar aquilo que anteriormente era mais simples (e, na nossa opinião, mais tentador) – i.e., a denúncia dos seus contratos.

b) O alargamento do regime previsto no artigo 114.º, n.º 5 ao cuidador informal não principal

Contrariamente ao n.º 6 do artigo 114.º, o n.º 5 já existia antes da entrada em vigor da *agenda do trabalho digno*, embora com uma redação diferente. Assim, até à Lei n.º 13/2023, o empregador tinha a obrigação de comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (a CITE) a denúncia do contrato durante o período experimental sempre que estivesse em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo da sua licença parental.

A novidade trazida por esta lei foi a inserção, neste grupo, dos trabalhadores que gozam do estatuto de cuidador informal não principal. Significa isto que também nestes casos, havendo uma denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, cabe ao empregador comunicar tal facto à CITE no prazo de cinco dias úteis a contar da data da mesma.

¹⁰⁶ Para compreender esta ideia importa recordar que a Lei n.º 93/2019 veio eliminar a possibilidade de os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração serem contratados a termo pelo simples facto de pertencerem a estas categorias. Tendo a mesma lei alargado o período experimental destes trabalhadores para 180 dias, parece que perpetuou a contratação a termo destes trabalhadores, mas sob o manto da figura do período experimental.

Perante uma obrigação deste tipo, parece-nos que o intérprete poderia ter a tendência de considerar este regime em tudo semelhante ao previsto nos artigos 63.º e 101.º-F do CT. Por esta razão, consideramos fundamental destacar a grande linha que os separa. Vejamos. Os artigos em questão estabelecem, respetivamente, o regime a adotar em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou em gozo de licença parental, ou de despedimento de trabalhador cuidador. Em qualquer uma destas situações, o despedimento não pode ocorrer sem que a CITE dê, previamente, o seu parecer, sob pena de invalidade.

Acrescente-se ainda que, sendo o parecer desfavorável, a entidade empregadora só pode avançar com o despedimento se houver uma decisão judicial que reconheça a existência de um motivo justificativo.

Analisados estes regimes, é agora mais fácil distingui-los daquele que se encontra previsto no n.º 5 do artigo 114.¹⁰⁷. De facto, estando em causa a denúncia do contrato de um destes trabalhadores durante a vigência do período experimental, o empregador tem a obrigação de a comunicar à CITE. Contudo, e contrariamente ao que acontece no despedimento de um trabalhador que pertença a alguma das categorias mencionadas, no caso em apreço essa comunicação não passa disso – i.e., de uma mera comunicação.

Talvez seja por isto que alguma doutrina tem dificuldade em reconhecer que esta medida sirva o propósito de aumentar a tutela dada a estes trabalhadores em caso de denúncia do contrato durante o período experimental¹⁰⁸.

Quanto a nós, apesar de reconhecermos que a inclusão do trabalhador cuidador informal no elenco do n.º 5 foi um passo importante dado pelo legislador, consideramos que este último poderia ter aproveitado a oportunidade para avaliar, de uma forma crítica, o sentido e a utilidade deste dever de comunicação. Não passando disto – ou seja, de um mero dever de comunicação – e não lhe estando associada uma consequência mais gravosa do que a prevista no n.º 9, esta norma serve um propósito meramente procedimental, não atingindo aquela que nos parece ser a sua verdadeira finalidade: que

¹⁰⁷ Evidenciando a diferença entre o regime dos artigos 63.º e 101.º-F do CT e o do artigo 114.º, n.º 5, MILENA ROUXINOL, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Almedina, Coimbra, 2024, pp. 113-114.

¹⁰⁸ Veja-se, a este propósito, MILENA ROUXINOL, “A Lei n.º 13/2023...”, *op. cit.*, pp. 162-163.

os contratos destes trabalhadores não sejam denunciados durante o período experimental pelo simples facto de os mesmos se inserirem numa das referidas categorias¹⁰⁹.

¹⁰⁹ Ainda a propósito do alargamento do regime previsto no artigo 114.º, n.º 5 ao cuidador informal não principal, importa alertar para um aspeto que parece ter sido esquecido pelo legislador. Referimo-nos ao facto de, após a redação introduzida pela Lei n.º 13/2023, o legislador não ter incluído esta categoria de trabalhadores no elenco do artigo 381.º, alínea d). À semelhança de MILENA ROUXINOL, *Direito Antidiscriminação...*, *op. cit.*, p. 110, consideramos que, por uma razão de harmonia sistemática, deve considerar-se incluído nesta alínea o trabalhador cuidador informal.

Conclusão

Com a Lei n.º 93/2019 e, mais recentemente, com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, o legislador português procurou diminuir a instabilidade a que os trabalhadores estão sujeitos durante a vigência do período experimental. Fê-lo, talvez, com a melhor das intenções, mas, ao que parece, veio levantar um conjunto de questões que impedem o intérprete de compreender o espírito que guiou as suas decisões.

Em 2019, teve a preocupação de melhorar as condições dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e dos desempregados de longa duração, categorias que, pelas suas características, estão potencialmente mais expostas a situações de precariedade no emprego. Considerou que não se justificava que estes trabalhadores fossem contratados a termo pelo simples facto de se inserirem em alguma das categorias referidas, e retirou-os do elenco do artigo 140.º. Contudo, de uma alteração que se esperava benéfica para estes trabalhadores, passou a resultar a aplicação de um período experimental com a duração de 180 dias quando contratados por tempo indeterminado.

Em 2023, na sequência de um acórdão do TC que alertou para o perigo de um período experimental tão alargado se poder revelar violador do princípio da igualdade, a expectativa era que a *agenda do trabalho digno* viesse, finalmente, conferir alguma clareza a este regime. Não o fez. Para além de ter continuado a ignorar questões fundamentais – como a delimitação dos conceitos de trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa duração – que, resolvidas, evitariam um conjunto de problemas, contribuiu para que surgissem novas incertezas e algumas contradições.

Fará sentido que o período experimental de um trabalhador à procura de primeiro emprego ou de um desempregado de longa duração possa ser totalmente excluído na eventualidade de o mesmo ter celebrado, anteriormente, um contrato de trabalho a termo com duração superior a 90 dias? E se o mesmo acontecer com um trabalhador que tenha realizado um estágio profissional para a mesma atividade com avaliação positiva nos últimos 12 meses? A resposta afirmativa a qualquer uma das questões parece contrariar o escopo do período experimental, razão pela qual se impõe que os novos n.ºs 5 e 6 do artigo 112.º sejam interpretados de forma cautelosa.

Contudo, não se pode deixar de reconhecer que a Lei n.º 13/2023 veio revelar um legislador mais atento e compreensivo. Desde a inclusão da duração e condições do

período experimental no elenco de informações a prestar ao trabalhador, ao aditamento do número 6 do artigo 114.º, parece que o legislador procurou proteger a parte mais vulnerável da relação laboral.

No entanto, e cientes de que as boas intenções não são suficientes para atingir um determinado propósito, resta-nos esperar que estas novas disposições possam ter algum alcance prático.

Bibliografia

ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007.

AMADO, João Leal, “As novidades da ‘agenda do trabalho digno’ quanto à duração do período experimental: contradições valorativas?”, *Revista do Ministério Público*, Lisboa, Ano 44, N.º 174, p. 9-33.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 2023, 4ª Edição.

AMADO, João Leal, *et. al.*, *Direito do Trabalho: relação individual*, Almedina, Coimbra, 2023, 2ª Edição.

AMADO, João Leal/ROUXINOL, Milena, “A ‘agenda do trabalho digno’ e o período experimental”, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/05/03/a-agenda-do-trabalho-digno-e-o-periodo-experimental/>.

AMADO, João Leal/ROUXINOL, Milena, “Sobre a (des)conformidade constitucional do alargamento do período experimental pela lei n.º 93/2019: um olhar sobre o acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021”, *Revista de legislação e de jurisprudência*, N.º 4030, Ano 151, 2021, pp. 29-53.

CORREIA, Miguel José Pupo, “Da Experiência no Contrato de Trabalho”, *Boletim da Faculdade de Direito*, 1971.

FALCÃO, David, “Período Experimental: elemento accidental do contrato de trabalho?”, https://observatorio.almedina.net/index.php/2023/12/04/periodo-experimental-elemento-accidental-do-contrato-de-trabalho/#_ftn13.

FREITAS, Pedro Petrucci de, “Algumas notas sobre a delimitação do conceito cargo de elevado grau de responsabilidade no âmbito do regime do período experimental”, *Questões Laborais*, N.º 46, Ano 22, pp. 135-150.

GALA, Francisco Briosas e, “O alargamento do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Comentário ao Acórdão do Tribunal Constitucional, de 18 de maio de 2021 (Acórdão n.º 318/2021)”, *Revista de Direito da ULP*, Vol. 16, n.º 1 e n.º 2, 2022, pp. 96-110.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, “Do uso e abuso do período experimental”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2000, ano XXXXI, n.º 1 e 2, p. 37-74.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, “O dever de informação do empregador após a Lei n.º 13/2023, de 3/4”, *Cadernos de Direito Privado*, N.º 81, Jan.-Mar. 2023, pp. 3-16.

GOMES, Maria Irene, “Calcorreando o período experimental ou período de prova”, *Em Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-Laborais I*, ed. AAVV., Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp. 349-365.

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho, Vol. I*, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, Serviços de Textos, Coimbra, 2003.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, Outubro 2023, 11.ª edição.

NOVAIS, Jorge Reis, *Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa*, Coimbra, Coimbra Editora, 2014.

OLIVEIRA, Pedro, “Nada de novo debaixo do Sol: o período experimental e a precariedade das relações laborais”, *Questões Laborais*, N.º 55, Ano 26, 2019, p. 87-103.

QUINTAS, Paula, “A precariedade dentro da precariedade ou a demanda dos trabalhadores à procura de primeiro emprego”, *Questões Laborais*, n.º 24, Ano 11, 2004, p. 225-240.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, Coimbra, 2023, 9.ª Edição.

REIS, João, “Reforma de 2019: algumas alterações”, *Questões Laborais*, N.º 55, Ano 26, 2019, pp. 17-39.

ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e o período experimental”, *Questões Laborais*, N.º 63, Ano 30, 2023, pp. 137-164.

ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental”, *Questões Laborais*, N.º 55, Ano 26, 2019, p. 63-85.

ROUXINOL, Milena, *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Almedina, Coimbra, 2024

ROUXINOL, Milena, *Direito do Trabalho: Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019.

VICENTE, Joana Nunes, “Os deveres de informação do empregador à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril de 2023”, *Questões Laborais*, N.º 63, Ano 30, 2023, pp. 111-135.