

Universidade Católica Portuguesa

Faculdade de Direito

Mestrado Forense



UNIVERSIDADE  
CATÓLICA  
PORTUGUESA

**O período experimental em caso do trabalhador à procura do primeiro emprego e desempregado de longa duração**

Carolina Correia Vitória Neto

Orientador: Professora Doutora Rita Canas da Silva

Lisboa, 05 de novembro de 2020

*Agradecimentos*

À Exa. Sra. Prof. Dra. Rita Canas da Silva, pela orientação, atenção e  
confiança depositada,

Aos meus pais e avós pelo apoio, suporte, motivação e ajuda incondicional.

Sem eles nada disto seria possível.

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| I) Introdução ao tema.....  | pág.5     |
| II) A noção de período experimental.....  | pág.6-9   |
| II.I) Cessação do contrato de trabalho no período experimental.....   | pág.9-12  |
| III) A natureza jurídica do período experimental: o objeto.....   | pág.12-17 |
| III.I) Conclusão sobre a natureza jurídica do período experimental.....   | pág.18-23 |
| IV) A bilateralidade da experiência.....  | pág.23-26 |
| V) O período experimental na contratação a termo.....   | pág.26-29 |
| VI) O alargamento do período experimental para os trabalhadores à procura primeiro e desempregados de longa duração.....                          | pág.28    |
| VI.I) O conceito de “Trabalhador à procura do primeiro emprego... ”   | pág.30-32 |
| VI.II) O conceito de “desempregado de longa duração”.....   | pág.33-36 |
| VII) O desaparecimento do fundamento da contratação a termo em caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desemp.de longa duração..... | pág.36-37 |
| VIII) O confronto entre os princípios constitucionais e a alteração legislativa feita lei nº 93/2019.....   | pág.37    |
| VIII.I) O princípio da segurança no emprego.....  | pág.37-42 |
| VIII.II) O princípio da igualdade.....  | pág.42-44 |
| IX) Conclusão.....  | pág.48    |
| X) Bibliografia.....  | pág.49-50 |

## Siglas e Abreviaturas

|              |                                      |
|--------------|--------------------------------------|
| al. (als.)   | Alínea (s)                           |
| art. (arts.) | Artigo (s)                           |
| CC           | Código Civil                         |
| CRP          | Constituição da República Portuguesa |
| CT           | Código do Trabalho                   |
| DL           | Decreto-Lei                          |
| n.º (n.ºs).  | Número (s)                           |
| p. (pp.)     | Página (s)                           |
| ss.          | Seguintes                            |
| STJ          | Supremo Tribunal de Justiça          |
| TC           | Tribunal Constitucional              |

## I) Introdução ao tema

Nas muitas alterações que houve ao Código do Trabalho, que foi aprovado pela lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro (de agora em diante “CT”), a mais recente foi a Lei nº 93/2019, de 4 de Setembro de 2019, que entrou em vigor a partir do dia 01 de Outubro. Esta lei trouxe várias novidades e alterações em vários campos da legislação laboral, entre as quais se destacam alterações no regime da contratação a termo, dos contratos de trabalho temporários, do banco de horas e da contratação coletiva.

No que respeita ao meu tema, as alterações em destaque correspondem ao regime do período experimental e à contratação a termo. Sabemos que as alterações ao CT afetam sempre o trabalhador e o empregador, uma vez que a relação laboral é contratual. Nos dias que correm, são cada vez mais os jovens que se emancipam desde cedo e que procuram o primeiro trabalho. Por outro lado, a década e a fase que estamos a atravessar, devido a variados fatores externos, têm um grande impacto na economia portuguesa, o que leva a que hajam frequentes cessações de relações laborais, e que faz com que muitos portugueses se deparem com o desemprego no seu dia-a-dia, sendo obrigados a viver com a incerteza e precariedade nas suas vidas, e em especial, no campo laboral.

Ao longo desta dissertação, irei expor alguns pontos críticos que são alvo de discussão jurisprudencial e doutrinária, tendo em conta a alteração recente à legislação feita pela lei nº93/2019 de 01 de outubro, procurando compreender o que pode implicar na prática para ambas as partes da relação contratual, qual o impacto na legislação laboral e a mudança que tal implica para a categoria dos trabalhadores em estudo.

Começarei por analisar as noções de período experimental, de contratação a termo, as noções jurídicas de “trabalhador à procura de primeiro emprego” e de “desempregado de longa duração”.

Analisarei posteriormente a alteração legal acima referida e o que esta implica para os regimes enunciados e por fim, darei uma conclusão ao meu estudo.

## II) A noção de período experimental

O período experimental atualmente é definido no artigo 111º do CT, correspondendo “ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção”, devendo ambas “agir de modo a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho”.

Podemos dizer que o período experimental corresponde ao “período à experiência” do trabalhador. A experiência, tal como a própria palavra indica, reporta-se a uma realidade transitória. Do mesmo modo, para efeitos da relação laboral, a experiência é vista e caracterizada como uma realidade temporária ou transitória.<sup>1</sup>

O paradigma do contrato de trabalho é o contrato de trabalho por tempo indeterminado, o que significa que o contrato de trabalho é em princípio, salvo exceções, uma relação duradoura<sup>2</sup>. Deste modo, a relação de trabalho pode durar até à reforma do trabalhador, ou seja, por muitos anos. Daí a figura do período experimental se afigurar como útil. “Este período reflete a natureza do propósito que realiza ou a que dá cobertura”.<sup>3</sup>

O período experimental é benéfico para que ambas as partes se possam dar a conhecer. O trabalhador pode, nesse período, avaliar o interesse que tem na manutenção do vínculo<sup>4</sup>, fazer uma avaliação das suas expectativas, ver se se adapta ao tipo de deveres e às condições de trabalho impostas pelo empregador. Naturalmente, a avaliação das expectativas do trabalhador não se pode reportar a “(...) características, preferências ou gostos pessoais do trabalhador não relacionados com o seu desempenho profissional (...)”.<sup>5</sup> Tal como o empregador não pode igualmente avaliar o interesse na manutenção do contrato, tendo em conta os seus gostos pessoais que não sejam relacionados com o desempenho do trabalhador, dando origem a uma apreciação discriminatória.

---

<sup>1</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, 2007, p.30.

<sup>2</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 2017, 8ª edição, Almedina, p. 481.

<sup>3</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, 2007 p.30

<sup>4</sup> Romano Martinez, Romano, *Direito do Trabalho*, 2017, 8ª edição, Almedina, p. 481.

<sup>5</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, 2007 p.111

Por outro lado, este período é também de extrema importância para o empregador, uma vez que é aqui que este aferirá o *modus operandi* do trabalhador que acabou de contratar, as suas aptidões, fiabilidade e adaptação ao empregador e às condições laborais, na prossecução do interesse na manutenção da relação laboral. Dito isto, podemos afirmar que há uma relação de “adequação” entre os interesses das partes e o contrato acordado e conseqüentemente, um interesse comum ou bilateral, que é defendido, atualmente, pela maioria da doutrina.<sup>6</sup>

Como podemos denotar, este período é caracterizado pela transitoriedade das condições em que o mesmo decorre, daí haver um espaço temporal para que ocorra, que é a fase inicial da relação contratual.

Pupo Correia defende que o período experimental tem como finalidade “proporcionar às partes a possibilidade de mutuamente se conhecerem, a fim de corretamente decidirem sobre a conveniência ou não de se vincularem definitivamente.”<sup>7</sup> O período experimental é limitado na sua duração pela sua própria finalidade e não pelos princípios da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa, segundo o entendimento de Albino Mendes Batista.<sup>8</sup> Na falta destes princípios constitucionais, sempre entendeu a doutrina e a jurisprudência que a transitoriedade da experiência é razão justificativa para a transitoriedade do período experimental, para além da precariedade que o mesmo período acarreta para o trabalhador.

Há quem refira mesmo que se trata de um “juízo de prognose” “ (...) quanto à utilidade da contratação” e se tal juízo “se conforma com as condições efetivas em que se verifica a prestação de trabalho”<sup>9</sup>

Autores como Menezes Cordeiro<sup>10</sup> qualificam o período experimental como uma situação laboral preliminar, a par do contrato de aprendizagem. “que se destina a sedimentar a decisão das partes a contratar”, consubstanciando uma fase antecedente ao contrato.<sup>11</sup> À luz do regime atual do período experimental, esta afirmação não tem sentido. A própria

---

<sup>6</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. pp.34-36

<sup>7</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, *Da experiência no contrato de trabalho*, Coimbra, 1970, p.14

<sup>8</sup> BATISTA, Albino Medes, *Jurisprudência do Trabalho Anotada*, Quid Juris, 200, p.357

<sup>9</sup> VAZ MARECOS, Diogo, *Código do Trabalho Anotado*, 2ª edição, Coimbra Editora, p.268

<sup>10</sup> MENEZES CORDEIRO, António, *Direito do Trabalho*, 1991, Almedina, p. 574

letra da lei, no respetivo art.111º, nº1 do CT, refere que o período experimental faz parte do contrato de trabalho, correspondendo ao tempo inicial de execução do mesmo. Por isso, e dada a letra da lei, não pode ser outra a interpretação de que o período experimental consta do próprio decorrer da relação laboral, numa fase inicial do contrato.

Maria do Rosário Palma Ramalho vê o período experimental como uma fase inicial de execução do contrato de trabalho e não como um negócio laboral preliminar, uma vez que, segundo o entendimento da autora, o contrato de trabalho não se modifica mas consolida-se por ser mais difícil cessá-lo decorrido o seu tempo, sendo o vínculo o mesmo.<sup>12</sup>

Já na LCCT (DL nº 64-A/89 de 27 de Fevereiro), que era a legislação em vigor aquando da afirmação do autor, o legislador referia-se ao período experimental como fazendo parte da execução do contrato: “Salvo acordo em contrário durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir (...)”

De acordo com o professor Júlio Gomes, o período experimental “(...) não representa qualquer pré-contrato ou qualquer contrato preliminar, mas é antes uma fase do próprio contrato de trabalho”.<sup>13</sup>

Se a relação laboral só pudesse ser considerada como iniciada no momento em que ambas as partes conhecessem exatamente os termos em que ambos iriam contratar, este instituto esgotaria o seu sentido útil, como refere (e bem) Tatiana Guerra Almeida.<sup>14</sup>

Além disso, se outra fosse a interpretação, estaríamos a contrariar o que o legislador quis exatamente dizer, não havendo aqui espaço para interpretações diferentes do mencionado no referido nº1 do art.111º.

Podemos dizer, tal como afirmado pela maioria dos autores, que o período experimental traz benefícios a médio e longo prazo para a relação laboral, porque passado este período e tendo o vínculo continuado, ambas as partes se conhecem melhor, estão a par, em princípio do “modus operandi” de cada uma, tornando assim a relação laboral mais forte e confiante entre ambas, o que será, naturalmente, benéfico para a execução do trabalho.

---

<sup>12</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Direito do Trabalho*, Parte II – situações laborais individuais, Almedina, p.174

<sup>13</sup> GOMES, Júlio M.V, *Direito do Trabalho*, Volume I, Coimbra, p.487

<sup>14</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. 32

Neste sentido, podemos quase afirmar que o período experimental é visto como um primeiro “teste de fogo” para a relação contratual entre as partes e, que posteriormente a este período, a relação laboral, fica mais fortalecida e sedimentada. Atualmente, este período é um elemento natural do contrato de trabalho no ordenamento jurídico português, não tendo que haver acordo das partes para que ele se dê, ao contrário de outros países europeus como é o caso de França, Itália ou Espanha, em que o período experimental só existe caso ocorra um acordo entre as partes nesse sentido. No caso do nosso ordenamento jurídico, é preciso acordo das partes, mas no sentido da sua exclusão.

## **II.I) Cessação do contrato de trabalho no período experimental**

A característica mais importante deste regime, que justifica igualmente a sua criação, é o facto de que, durante esta fase, qualquer uma das partes poder denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa. (nº1 do artigo 114º do CT). Tal característica está também intrinsecamente ligada à transitoriedade da experiência.

A denúncia é enunciada no art. 340º al. h) do CT como uma forma de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador. O empregador não pode, regra geral, recorrer à denúncia como forma de cessação do contrato de trabalho. No regime geral, constante dos arts. 400º e ss. do CT, o trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa (*ad nutum*), mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente até dois ou mais anos de antiguidade. (nº1 do art. 400º), não tendo de indemnizar o empregador, excetuando o caso de não cumprir o prazo de aviso prévio.

No caso dos contratos a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante se trate de contrato de 6 meses ou inferior (nº3 do art. 400º).

A denúncia constante do período experimental tem um regime particular. Não é necessário aviso prévio, se o período experimental tiver durado até 60 dias. (nº1 do art.114º), nem há qualquer direito a indemnização.

Tendo durado mais de 60 dias, a lei exige um aviso prévio de sete dias, se a denúncia for por iniciativa do empregador (nº2 do art.114º). Se durar mais de 120 dias, a denúncia do contrato por iniciativa do empregador depende de aviso prévio de 15 dias. Se o aviso prévio de 7 ou de 15 dias não for cumprido, terá o empregador que pagar a retribuição correspondente ao aviso prévio em falta ( nº4 do art.114º).

A denúncia no âmbito do período experimental do artigo 114º CT é uma exceção à regra geral do art.400º. Desta forma, é dada ao empregador a faculdade de denunciar o contrato, que não é dada no regime geral do art. 400º e ss.<sup>15</sup>, uma vez que o regime geral de denúncia se cinge apenas ao trabalhador.

Tanto no regime geral de denúncia dos arts. 400º e ss. como na denúncia no âmbito do período experimental dos arts.114º e ss, não há lugar ao pagamento de indemnização.

Sendo vista como um “exercício do direito (...) a parte que invoca a denúncia não tem de compensar os prejuízos causados à contraparte pela cessação do vínculo”,<sup>16</sup> “baseando-se no pressuposto da liberdade de desvinculação, podendo, por isso, ser invocada sem menção de qualquer motivo; é exercida *ad nutum*, de modo discricionário, mas sem abuso de direito.”<sup>17</sup> Júlio Gomes refere que (...) o aviso prévio representa mais uma condição de licitude do que uma condição de eficácia dessa desvinculação.”<sup>18</sup>. Não está também, aparentemente, sujeita a qualquer exigência de forma.

No seu sentido tradicional, a denúncia é caracterizada como uma “faculdade existente na titularidade de um contraente, de mediante mera declaração, fazer cessar uma relação contratual ou obrigacional em sentido amplo a que está vinculado (...)”.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup>MARTINEZ, Pedro Romano, ob.cit, p. 986

<sup>16</sup>MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit, p.987

<sup>17</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 08/10/2019, Processo 920/17.3S6LSB.L1-5

<sup>18</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, ob.cit, p.488

<sup>19</sup> Segundo MOTA PINTO, Júlio, citado por ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit, p.157

Ambas as figuras têm contornos diferentes, se atentarmos os seus regimes legais. A denúncia no decorrer do período experimental é uma modalidade específica de cessação do contrato de trabalho com traços distintos da denúncia como forma de cessação do contrato no decorrer da relação definitiva.

Se partirmos do pressuposto que o período experimental faz parte do contrato, no qual este é visto como um todo e em que não há separação entre este período e o contrato definitivo, podemos dizer que à figura e duração do período experimental, também se poderá aplicar as outras modalidades de cessação do contrato de trabalho, no que não for incompatível com ele.

O facto de não haver menção de motivo para que a denúncia produza eficácia faz com que esta por vezes se possa tornar abusiva. Atente-se nos casos em que o empregador pode denunciar o contrato por motivos discriminatórios, como por exemplo, se descobrir que um trabalhador é homossexual ou de outra religião. Na ausência de invocação de por parte do empregador a demonstração de prova torna-se muito difícil, se não impossível. Em circunstâncias normais, tal situação seria considerada como um despedimento ilícito, no entanto, ocorrendo nesta fase, não poderia considerar-se como um despedimento ilícito porque a lei faculta a rescisão unilateral do contrato, sem condições e consequências. Outro entendimento diferente tem Júlio Gomes que considera que, ainda que a prova seja de muito difícil demonstração, se tal for possível, as consequências são as do abuso de direito, e como tal, deve ser considerado um despedimento ilícito.<sup>20</sup>

Os avisos prévios presentes neste artigo procuram evitar a frustração das expectativas do trabalhador, através de decisões “surpresa”.<sup>21</sup>

Faz sentido que no decurso do período experimental haja ampla liberdade de desvinculação, uma vez que é um período em que ambas as partes se estão a conhecer, vendo a par e passo se há interesse na manutenção da relação laboral. Não faria sentido que, no decorrer do período experimental, fosse difícil para a parte desvincular-se da outra, avisando com grande antecedência a sua intenção, tendo o empregador que

---

<sup>20</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, ob. cit, pp. 491- 492

<sup>21</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, MADEIRA DE BRITO, Pedro, DRAY, Guilherme, GONÇALVES DA SILVA, Luís, *Código do trabalho anotado* 2016, 10ª edição, p.312

indemnizar o trabalhador por uns dias de trabalho, no qual ambos estariam a avaliar as competências um do outro.

Questão que vem sido debatida na doutrina é o facto de o empregador denunciar o contrato ainda antes do início da execução do trabalho do trabalhador. Pupo Correia entende que a denuncia é ilícita antes do trabalhador iniciar a sua atividade, suportando a sua opinião no dever de realização da experiência do trabalhador. Albino Mendes Batista entende que o fundamento para a ilicitude da denúncia é o abuso do direito. Como diz este último autor, o dever de ocupação efetiva consiste na “obrigação da entidade patronal facultar ao trabalhador a execução do seu trabalho não o mantendo inativo”<sup>22</sup> e que tem consagração legal nos nº1 e 2 do art. 58º e na al. b) do nº1 do art. 59º da CRP. Este dever só é violado quando o contrato já se encontra em execução. Mais à frente debate-se tal questão pormenorizadamente.

### **III) A natureza jurídica do período experimental: o objeto**

Dada a natureza complexa do período experimental, vários autores surgiram para explicar e dar o seu contributo para uma melhor compreensão da natureza jurídica do período experimental.

Partindo do ponto dado por Pupo Correia podemos fazer uma síntese sistemática das várias teses que existem: primeiramente temos as teses que tratam o período experimental como um contrato autónomo do contrato definitivo; em segundo, as teses que tratam o período experimental como fazendo do parte da relação definitiva de trabalho e por último, as teses que defendem que existe apenas um contrato, mas duas relações: a relação experimental e a definitiva. Começaremos então por analisar brevemente cada uma destas posições.

- **A tese do período experimental como um contrato distinto face ao contrato de trabalho definitivo (Teses Dualistas)**

As teses dualistas centram-se na questão da autonomia do objeto do período experimental face à relação laboral, isto é, centram-se na ideia de que o objeto do período experimental,

---

<sup>22</sup> BATISTA, Albino Mendes, ob, cit, p.274

que é a experiência, é autónomo da relação jurídica definitiva. Em todas as variações o período experimental aparece ligado por um vínculo contratual autónomo, mas com um nexo “ou ligamento funcional ao vínculo contratual que constitui objeto da experiência”.<sup>23</sup>

Referindo algumas das variantes mais importantes:

### 1) *Posição que vê o período experimental como um contrato-promessa*

Nesta posição, o período experimental é visto como um contrato autónomo e preliminar da relação laboral definitiva. Autores como Tofolletto e Coviello<sup>24</sup> foram os pioneiros desta tese. O contrato de trabalho não estaria formado logo no período experimental como contrato definitivo. Haveria antes que passar pelo período de “prova”. O traço característico desta posição é tratar esta fase como um “contrato-promessa, dirigido à celebração de um futuro contrato trabalho definitivo”.<sup>25</sup>

Uma variação dentro desta posição foi a de se tratar de um contrato autónomo em face do contrato definitivo. Esta tese teve como defensores Mazzoni e Grecchi.<sup>26</sup>

Críticas houve a esta conceção da natureza jurídica do período experimental. Pupo Correia defendeu que não é pelo facto de haver um período experimental que passa a haver dois contratos distintos, ou seja, um “contrato independente e autónomo em relação a um outro futuro contrato definitivo”<sup>27</sup>. Também Raúl Ventura<sup>28</sup>, na sua obra, e comentando a Lei nº 1952 e o seu regime, que foi o primeiro diploma a instituir um regime similar ao período experimental e inovador naquela época e que seguiu os traços basilares do período experimental como o conhecemos hoje, defendeu que não existiriam quaisquer direitos e obrigações autónomas. As obrigações e direitos das partes decorriam sim do

---

<sup>23</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p. 172.

<sup>24</sup> Segundo TOFFOLLETTO e COVIELLO, citados por PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.145.

<sup>25</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.145.

<sup>26</sup> Segundo TOFFOLLETTO e COVIELLO, citados por PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.149.

<sup>27</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.146.

<sup>28</sup> De acordo com Raúl Ventura citado por PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.146.

contrato e da sua execução. Para que a experiência se realizasse, bastava que o contrato decorresse na sua normalidade.

*2) Posição que vê o período experimental como um contrato autónomo do período experimental*

Ainda outra variação dentro deste grupo de teorias foi a que considerou o período experimental como um termo certo. O termo “seria exclusivamente tomado em relação com o exercício da faculdade de resolução unilateral”.<sup>29</sup>

Um outro aspeto desta teoria residiria no facto de que o dever ou obrigação de realizar e de consentir a experiência só alcançar relevância prática quando houvesse um prazo mínimo de experiência porque as partes poderiam logo resolver o contrato passado momentos depois de iniciada a experiência.

Pupo Correia faz uso crítico desta tese dizendo que ignora o sentido último do período experimental e que o facto de as partes poderem sem aviso prévio denunciar o contrato é apenas uma faculdade jurídica que deve ser vista como acessória e não como cerne fundamental do período de experiência.<sup>30</sup>

Tal como em todas as posições, críticas existiram à tese dualista. Tatiana Guerra de Almeida escreveu e criticou esta posição por cair num “artificialismo injustificado”, ao tentar autonomizar o período experimental do próprio contrato, uma vez que é em função deste que se determina o próprio conteúdo e sentido da figura do período experimental.<sup>31</sup> O dever autónomo de realização da experiência não é um argumento suficiente para justificar um objeto próprio do período experimental, dissociando-o do objeto do vínculo laboral. Conclui referindo que, atualmente, as posições e teses dualistas se mostram insuficientes para explicar a natureza jurídica do período experimental.

---

<sup>29</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.155.

<sup>30</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.156.

<sup>31</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de , ob.cit. p. 173.

- **As teses que tratam o período experimental como fazendo parte da relação jurídica de trabalho (Tese Monista)**

Como premissa fundamental destas posições, esta tese defende que o período experimental é uma fase que faz parte da relação jurídica laboral, ou seja, não é autónoma do contrato, mas antes faz parte dele, sendo a relação laboral vista como um todo. Nestas teses, olhou-se para o período experimental como uma *conditio*.

É certo que o período experimental tem uma origem de incerteza sobre quais as verdadeiras intenções das partes, pelo facto do futuro da relação laboral poder ou não estar dependente da prova que ambas as partes necessitam de prestar. Seguindo esta linha de raciocínio, surgiram doutrinas que olhavam para a figura do período experimental como uma condição suspensiva e outras como uma condição resolutiva.

#### *1) Teoria da condição suspensiva*

O contrato de trabalho com a cláusula do período experimental seria visto como uma condição suspensiva potestativa. A condição neste caso, seria a demonstração do trabalhador da sua idoneidade para o trabalho a que foi admitido, na fase do período experimental. Desta forma, não haveria inicialmente um contrato sinalagmático, com a obrigação do trabalhador em prestar o seu trabalho e correlativamente tendo o empregador a obrigação de pagar a correspondente remuneração, mas apenas uma relação de expectativa sujeita a uma condição, “(...) cujo objeto consiste sobretudo na atuação da prestação pelo trabalhador, para que o empresário lhe possa verificar o valor, enquanto a obrigação do empresário de corresponder a retribuição contratual depende do resultado de tal verificação”.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Segundo RIVA-SANSEVERINO, citado por PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida ob. cit. p.159

A condição seria então o “resultado favorável da experiência”<sup>33</sup>. Uma das críticas a esta tese reside em esta considerar que a relação de trabalho durante o período experimental é de mera expectativa, uma vez que no âmbito do período experimental, a relação já produz *per si*, os seus plenos efeitos, que consistem na “(...) recíproca observação das partes e na possibilidade de porem fim à relação durante ou no termo do período experimental”.<sup>34</sup> Outra crítica seria o facto de esta posição não conseguir explicar as relações de trabalho que existem durante o período experimental.<sup>35</sup> Com efeito, se a relação de trabalho for, na ótica do empregador, negativa, seria difícil justificar os efeitos decorrentes da mesma.

## 2) Teoria da condição resolutiva

Esta teoria defendia que o período experimental inserto no contrato de trabalho seria uma condição resolutiva “do juízo desfavorável de qualquer das partes sobre a prova”.<sup>36</sup>

Há lugar ao sinalagma contratual, produzindo o contrato todos os seus efeitos desde o seu começo.

Se houvesse lugar a um juízo favorável no sentido de continuação do contrato, os efeitos próprios da prestação de trabalho como a antiguidade do trabalhador teriam efeitos retroativos uma vez que os efeitos condicionais não se verificariam.

Se, por outro lado, as partes chegassem a um juízo desfavorável, a condição resolutiva operar-se-ia com efeitos “*ex nunc*”<sup>37</sup> pelo facto do contrato de trabalho ser de prestação continuada (nº1 do art.277º e nº2 do art.234º do CC).

---

<sup>33</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.160.

<sup>34</sup> CASSÌ, segundo PUPO CORREIA citado por Miguel José de Almeida ob. cit. p. 162

<sup>35</sup> VENTURA, RAÚL, citado por PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida ob. cit. p. 162

<sup>36</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.164

<sup>37</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.164

- **Teses que defendem a unidade do contrato, mas dualidade relações jurídicas**

Relativamente a estas teorias, a relação contratual definitiva é distinta da relação experimental, no entanto o contrato de trabalho é apenas um.

*1) Teoria da relação dirigida ao escopo da experiência*

Para esta teoria, o período experimental é dirigido a um determinado escopo, o escopo da experiência. À experiência são atribuídas determinadas características, sendo elas: um prazo máximo de duração; a faculdade das partes resolverem unilateralmente a relação, sem aviso prévio ou indemnização; a transformação automática da relação de provisória em definitiva, terminada a fase da experiência.

Ao celebrarem o contrato, o trabalhador e o empregador estabeleceriam uma relação provisória, que teria como escopo a experiência. A relação passaria a definitiva automaticamente findo o período experimental.

Também esta teoria revelou dificuldades porque não consegue explicar o nexo de ligação entre a relação provisória e definitiva.<sup>38</sup>

Não se consegue entender se do contrato de trabalho se retira duas relações distintas ou se uma com certas condições. Não se sabe se esta teoria nega a origem contratual da relação definitiva, sendo esta vista não como um contrato ou relação autónoma, mas com um “efeito derivado por via legal de um pressuposto de facto”<sup>39</sup>. É precisamente esta a dificuldade da natureza do período experimental, ou seja, a dificuldade de todas estas teorias está em conseguir explicar a relação autónoma ou não, e “de que modo e com que limites, se liga à relação definitiva.”<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Segundo CASSÌ, citado por PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida ob. cit. p.169

<sup>39</sup> Segundo GARCIA, Alonso, citado por PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida ob. cit. p.170

<sup>40</sup> Segundo CASSÌ, citado por PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida ob. cit. p.170

### III.I) Conclusão sobre a natureza jurídica do período experimental aos dias de hoje

Vistas as várias teses que surgiram numa tentativa de explicar a natureza jurídica do período experimental, podemos afirmar que, atualmente, dúvidas não há de que o período experimental é visto como parte integrante do contrato e que esse contrato é um só.

O artigo 111º, nº1 do CT refere-se apenas a um único contrato: “O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho (...)”.

A grande questão e dificuldade está em saber se o período experimental inserto num só contrato, que é o contrato de trabalho, é visto como relação contratual distinta da relação laboral definitiva. Até hoje tais teorias não conseguiram esclarecer os contornos e o nexó funcional entre a relação experimental e a definitiva.

Ao analisarmos o conteúdo dessas relações, temos de analisar uma outra discussão que tem a ver com a autonomia do *dever de realização da experiência no período experimental*. Alguns autores defendem a autonomia deste dever relacionando-o com a autonomia da relação experimental em face da relação definitiva. Há quem defenda, porém, que este dever apenas tem aplicação em algumas situações específicas, porque serão nesses casos que a obrigação de realizar a experiência, assumirá relevo prático.<sup>41</sup> A maioria da doutrina entende que o dever de realização da experiência tem como característica a bilateralidade pois se o trabalhador tem a obrigação de realizar a experiência, tem também um direito correlativo a que esta se realize, de modo a que possa apreciar o interesse na relação contratual.

Esse tal direito (e ao mesmo tempo dever) é um interesse autónomo próprio da relação experimental, que já não existe na relação definitiva laboral. No entanto, tal não faz com que o período experimental seja um contrato autónomo do contrato de trabalho definitivo. Este dever é autónomo do dever normal do empregador de receber e de prestar o trabalho, nos termos gerais. *A questão reside de facto em saber se este dever tem alcance prático suficiente, que, seja por si, autonomizável dos deveres gerais de boa fé no cumprimento*

---

<sup>41</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.77

*dos contratos, nos termos dos artigos 227º e nº1 e nº2 do 762º do CC. Se este dever for autónomo também lhe corresponderá uma sanção autónoma, refere Pupo Correia.*<sup>42</sup>

No nosso ordenamento jurídico não existe um preceito jurídico alusivo a um tal dever de realização da experiência e que seja autónomo dos demais, no entanto a jurisprudência e a doutrina sempre o reconhecerem, concluindo pela sua existência ou pelo menos sempre consideraram “que a atuação do instituto se baseasse na execução das prestações típicas ou inerentes à posição jurídica de cada contraente”<sup>43</sup>.

Ao analisarmos o conteúdo do nº 2 do art.111º do CT, vemos que à primeira vista o dever aí imposto é o dever geral da boa fé no cumprimento dos contratos, aplicado à generalidade dos contratos e também ao contrato de trabalho. O legislador ao referir que as partes “devem agir de modo a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho” (nº1 do art.111º) parece impor um específico dever de atuação das partes no decorrer do período experimental. Este dever é referente ao “modo de cumprimento das prestações inerentes à sua posição jurídica”<sup>44</sup> como que “impondo um desempenho orientado a certo propósito específico”<sup>45</sup>.

Na opinião de Tatiana Guerra Almeida tal dever existe e assume sentido uma vez que as expectativas e os interesses dos contraentes também são diferentes no decorrer desta fase. A afirmação e aceitação de tal dever “traduz-se numa mera explicitação daquele que é o sentido geral do regime jurídico do instituto”<sup>46</sup>.

Ainda que se reconheça a existência de um tal dever o certo é que, da análise do teor literal do nº 2 do art. 111º, não se extrai nenhuma consequência para tal incumprimento desses deveres, como diz Tatiana Guerra de Almeida.<sup>47</sup>

Segundo a opinião de alguns autores,<sup>48</sup> ambas as partes devem permitir que a manutenção do contrato de trabalho seja efetivamente avaliada, uma vez que o nº2 do art.111º do CT refere que as partes devem agir de modo a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho. Só com a execução do vínculo poderão as partes avaliar as qualidades e aptidões do trabalhador para a função. Nestes termos, caso não haja a

---

<sup>42</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.77

<sup>43</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.95

<sup>44</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.97

<sup>45</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.95

<sup>46</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.100

<sup>47</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.101

<sup>48</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário

possibilidade de apreciar o interesse na manutenção do contrato através da figura do período experimental, o empregador não pode denunciar o contrato.<sup>49</sup> Se ainda assim o fizer, tal afigura-se como um despedimento ilícito, tendo o empregador que indemnizar o trabalhador pelos danos causados, procedendo à sua reintegração, nos termos gerais das al.a) e b) do nº1 do art.389º e ainda no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir em consequência do despedimento. (nº1 do art.390º).

Por outro lado, Pupo Correia entende que existe esta obrigação e que tal obrigação é autónoma relativamente ao conteúdo da posição do empregador nos termos gerais da relação laboral, dotada de um específico modo de atuação concreta, “correspondendo a um direito do prestador independente dos demais que lhe assistem”.<sup>50</sup>

A questão está então na problemática da consequência no incumprimento de um tal dever específico. Será aí, segundo o entendimento de Pupo Correia, que o dever de realização da experiência assume relevo prático. A violação de tal dever específico, na conceção do autor, originaria não a denúncia do contrato, mas sim um caso de responsabilidade civil por perdas e danos, nos termos gerais.

Os casos em que tal acontece é por exemplo quando a experiência, além de prazo máximo, tem prazo mínimo, isto é, o trabalhador tem de passar por um período experimental mínimo que se afigura como obrigatório. Se durante o prazo mínimo, uma das partes quiser interromper a relação experimental, incorreria em responsabilidade civil por perdas e danos. Aqui o dever de realizar a experiência surgiria em conjunto com o dever de respeitar o prazo mínimo estabelecido.<sup>51</sup>

Outro caso dá-se quando uma das partes denuncia o contrato antes de começar a executá-lo. Para o autor, tal comportamento configura-se como ilícito, sendo uma clara violação do dever de realizar a experiência, argumentando que a lei em nenhum momento admite tal situação. Entre o tempo de celebração do contrato e o início da prestação, há lugar a responsabilidade civil contratual se uma das partes decidir denunciar o contrato, sendo a indemnização fixada nos termos da responsabilidade civil contratual (nos termos do artigo 798º e ss. do CC).

---

<sup>49</sup> MARECOS, Diogo Vaz, Marecos, ob.cit., p.269

<sup>50</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.77

<sup>51</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.77-78

Albino Mendes Batista tem outro entendimento. Para este, a denúncia do contrato entre o tempo de celebração do mesmo e o início da sua execução afigura-se como um caso de abuso de direito (art.334º do CC) e não como uma violação do dever de realização da experiência.<sup>52</sup>

Será baseado na figura do abuso do direito que se fundará a responsabilidade civil e a respetiva indemnização, uma vez que o dever de ocupação efetiva só se coloca quando o contrato já se encontra em execução, estejamos no âmbito do período experimental ou da relação contratual definitiva.

Desta forma, haverá responsabilidade civil decorrente da denúncia abusiva do contrato.

A jurisprudência relativamente a esta questão tem sido muita. Os tribunais têm também debatido quanto à questão de saber se o facto de haver incumprimento do aviso prévio, caso a duração do período experimental assim o justifique, afigura-se como despedimento ilícito (no caso da iniciativa ser por parte do empregador) ou como uma denúncia abusiva.

Em Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10-01-2011<sup>53</sup>, o Tribunal chegou à conclusão de que, em caso de incumprimento do aviso prévio, tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a consequência será pagar a correspondente retribuição respeitante ao aviso prévio em falta. Ainda que haja esta consequência, a denúncia produz efeitos, ou seja, a cessação do contrato opera-se sempre, haja ou não incumprimento do aviso prévio, uma vez que esta não é condição de eficácia da desvinculação do contrato.

A denúncia não se transforma, por isso, em despedimento ilícito.

Noutro sentido se encontra o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05-03-2012.<sup>54</sup>

Neste caso estaria em causa o facto de não ter sido dado ao trabalhador a hipótese de demonstrar as qualidades ou aptidões para o desempenho das funções para as quais foi contratado ou não tiver tido a oportunidade de efetuar a sua prestação. A trabalhadora ainda não teria prestado um único dia de trabalho, ou seja, ainda não teria iniciado a sua execução, tendo já começado, todavia, controversamente, o período experimental a contar. Tal situação, para a autora (trabalhadora) configurar-se-ia como um despedimento

---

<sup>52</sup> BATISTA, Albino Medes, *Jurisprudência do Trabalho Anotada*, Quid Juris, 2000, p.335

<sup>53</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 10-01-2011, Processo n° 1097/09.3TTMTS.P1

<sup>54</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05-03-2012, Processo n° 1114/09.7TTPRT.P1.

ilícito. Para a entidade empregadora, considerando estar ao abrigo do período experimental, o despedimento não seria ilícito, sendo um caso de denúncia legítima do contrato.

O tribunal *a quo* decidiu que a cessação do contrato não ocorreu no âmbito do período experimental pois que para que tal ocorra, o trabalhador tem de ter iniciado a execução da prestação e tal não sucedeu. Só desta forma estaria o empregador habilitado a avaliar as qualidades do trabalhador. Não tendo tal acontecido a denúncia do contrato é “imotivada”, expressão usada pelo tribunal. Assim, sendo imotivada, torna-se ilícita e abusiva, estando o empregador a abusar do seu direito (artigo 334º do Código Civil) quando não dá oportunidade ao trabalhador de sequer demonstrar as suas qualidades profissionais.

Na conceção do Acórdão, a consequência não será a indemnização nos termos gerais mas sim a ilicitude do despedimento (art. 381º, al. c) do CT).

Podemos concluir que analisar o período experimental, como fase da relação laboral e como parte do contrato de trabalho, implica uma análise cuidada no modo como este período se relaciona com o sistema jurídico em que se inclui, na busca pela sua finalidade última que o define. É inevitável que ao analisarmos esta figura tenhamos de analisar os princípios jurídicos que movem o ordenamento juslaboral português, mais concretamente ainda com o princípio laboral e constitucional da estabilidade no emprego, uma vez que o paradigma de modelo na contratação no nosso ordenamento é o contrato de trabalho por tempo indeterminado.

O período experimental é um instituto que faz parte do contrato individual de trabalho, ou seja, é um elemento natural do contrato, ao contrário de outros países europeus como a Espanha, França, Itália ou Alemanha em que é necessário acordo das partes. Nesses países, ainda que haja conexão entre este instituto e os princípios da estabilidade e segurança no emprego, o período experimental não é visto como um elemento natural, mas como um elemento accidental do contrato e trabalho.<sup>55</sup>

Ainda que seja difícil de clarificar e perceber qual o exato nexos de ligação entre a experiência e a relação de trabalho definitiva, o período experimental é parte natural do contrato de trabalho, não obstante de se poder afirmar que o objeto do período

---

<sup>55</sup> Segundo GOMES, Júlio, citado por ALMEIDA, Tatiana Guerra de, p.178

experimental é a experiência e que no contrato de trabalho o objeto é o trabalho enquanto prestação. Com o decorrer do período experimental, as partes assumem os deveres gerais da execução do trabalho inerentes ao contrato mas também eventuais deveres específicos que terão de respeitar na execução da experiência e que são característicos desse período, como o dever de realização da experiência, ideia sufragada por Pupo Correia, levantada por certos autores mas em nenhum momento adotada pelo legislador. Todavia, tal dever assume relevo prático tendo em conta os exemplos mencionados supra.

#### **IV) A bilateralidade da experiência**

A questão da bilateralidade do período experimental prende-se com os moldes em que a experiência e a realização do período experimental é mais vantajosa e quem vai ter maior ou menor interesse com a sua realização.

Esta discussão em torno da bilateralidade do período experimental provém de há muito tempo, em que o trabalhador era visto como “(...) mero vendedor de trabalho, que o empresário lhe comprava mediante certa retribuição (...)”<sup>56</sup>. Motivos de natureza económica, humanista e ético-religiosa vieram reverter este pensamento, (...) traduzidos na importância que desde os anos 20 se vem dando, no nosso século, às condições físicas e psicológicas em que se desenvolve o trabalho e à pessoa do trabalhador (...). A empresa passa a ser vista com uma função económico social, preocupada com os trabalhadores e com a sua produtividade e bem-estar.

O trabalho passou a ser visto com cariz de justiça social pela sociedade. O trabalhador começou a ser visto como parte da empresa e no qual a sua produtividade significa a sua colaboração na mesma. A sua colaboração tem de ter na base “um vínculo de confiança e uma atitude de mútuo entendimento”, compreendendo-se o interesse “que para esse fim pode ter aquela recíproca apreciação em que a prova consiste e que preludia a admissão definitiva do trabalhador”<sup>57</sup>

Há, no entanto, autores que defendem a unilateralidade do instituto, ou seja, que defendem que o fundamento e sentido útil do período experimental se situa no interesse predominante do empregador, desconsiderando o interesse do trabalhador na atuação

---

<sup>56</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.17

<sup>57</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.18

deste. Nesse sentido, o professor Júlio Gomes entende que “(...) o período experimental acaba por ter, na prática, mais utilidade para o empregador, já que é sobretudo este que tem interesse em verificar da sua conveniência em manter o contrato”.<sup>58</sup>

Ainda assim, os autores que defendem o sentido unilateral do período experimental, têm uma palavra a dizer em relação ao trabalhador. Com efeito, o trabalhador não teria um interesse ou uma finalidade última do período experimental, uma vez que o efeito deste se alcança pela circunstância de a liberdade de desvinculação estar sempre garantida.<sup>59</sup>

Tatiana Guerra de Almeida defende que tal argumento em nada contraria a bilateralidade do período experimental.<sup>60</sup> A figura tem como traço característico a bilateralidade, independentemente um maior interesse do empregador na realização da experiência. Desde logo, pelo facto de o período experimental ser um elemento natural do contrato, e pelos interesses tutelados, que neste período são de ambas as partes. Tal discussão sobre a bilateralidade ou unilateralidade deve “(...) situar-se não no plano da análise do seu fundamento, mas sim na sua perspectiva funcional.”<sup>61</sup>

Não pode deixar de se acentuar a bilateralidade do interesse na prova, expressão que é usada por Pupo Correia para se referir à experiência. Para este autor, ambas as partes têm interesse na realização da experiência, “(...) em maior ou menor grau, (...) isto sem embargo de, na maioria dos casos, ser predominante – mas não exclusivo... - o interesse da entidade patronal”<sup>62</sup>

Júlio Gomes defende a bilateralidade, mas não em planos iguais, ou seja, o interesse do empregador é muito maior do que o do trabalhador. No entanto, como diz Tatiana Guerra Almeida, a afirmação do autor situa-se ao nível da atuação prática ou funcional do instituto e não, enquanto “valoração do seu fundamento no quadro do sistema jurídico”<sup>63</sup>. Num sistema jurídico português pautado pela rigidez da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, este, surgindo em sede própria, aparece como uma “válvula de escape” num sistema rígido pelos motivos referidos, “permitindo uma (...) eliminação de um certo risco empresarial subjacente à rigidez de tal sistema”<sup>64</sup>, num equilíbrio entre

---

<sup>58</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, ob. cit, p.488

<sup>59</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.180

<sup>60</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.181

<sup>61</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.183

<sup>62</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.17

<sup>63</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.180

<sup>64</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de, ob.cit. p.178

a estabilidade no emprego e todos os valores inerentes à ideia, por um lado, e por outro, na gestão do risco empresarial pelo empregador através de um facilitismo ou “relaxamento” do regime da cessação dos contratos de trabalho.

Maria do Rosário Palma Ramalho entende também que dada a origem do período experimental e o seu fundamento, tal figura é estabelecida em favor das duas partes, uma vez que ambas as partes se avaliam mutuamente e têm ambas interesse na sua realização, ainda que reconheça um interesse maior para o empregador, devido à rigidez ou maior dificuldade que o empregador tem de cessar o contrato de trabalho, decorrido este período.<sup>65</sup>

Ao haver esta gestão de interesses, afirmando-se a bilateralidade do período experimental, pode esta hipótese ajudar a explicar a opção do legislador de tratar o instituto como elemento natural do contrato de trabalho.

Tal como na relação contratual definitiva, neste período tanto o trabalhador como o empregador têm direitos e deveres que devem ser respeitados, desde o primeiro momento ou hora em que celebram o contrato. Tal como o empregador avalia a postura e trabalho do trabalhador, também este verifica o interesse que tem na relação laboral e na sua manutenção. Tal como o empregador pode cessar o contrato, sem aviso prévio mas indemnizando, também o trabalhador está apto a fazê-lo. Ambos têm interesses que embora diferentes são em termos valorativos da mesma importância, por isso não se vê como pode esta figura ser tratada com interesse exclusivo do empregador e como tal, unilateral.

Todos os autores adotam a posição da bilateralidade como característica do período experimental, ainda que para alguns autores, prevaleça o interesse do empregador. Existe, contudo, sempre interesse do trabalhador. Da bilateralidade “resulta que ambas as partes gozem da faculdade de resolver o contrato durante o período de prova.”<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> PUPO CORREIA, Miguel José de Almeida, ob.cit. p.17

## V) O período experimental na contratação a termo

O fundamento do período experimental, como já tive oportunidade de referir, prende-se na relação de interesses entre empregador e trabalhador, numa gestão conjunta. Este fundamento não tem que ver com o tipo de contrato em causa, uma vez que tanto nos contratos sem termo como nos contratos a termo, a figura do período experimental está presente. Tal acontece porque em ambas as formas de contratação, existem interesses das partes em jogo. O interesse é independente “do caráter duradouro ou não do contrato em causa”.<sup>67</sup>

Tatiana Guerra Almeida critica a generalização do regime do período experimental para a contratação a termo, defendendo, em sua opinião, ser preferível uma solução de base convencional para este tipo de contratação.

A duração do período experimental assenta num critério quantitativo, ou seja, será maior quanto maior for a duração do contrato em causa.

A contratação a termo é uma realidade distinta da figura do período experimental, no entanto, estas realidades cruzam-se entre si porque, na realidade prática laboral, os empregadores recorrem com frequência à contratação a termo para realização da experiência, em vez de o fazerem com o recurso ao período experimental.

Esta situação traduz-se na celebração de um contrato a termo anterior à celebração de um contrato de trabalho sem termo<sup>68</sup>. Nestes termos, os interesses e objetivos em jogo são idênticos aos do período experimental, ou seja, a manutenção ou não da relação de trabalho, através da experiência como objeto.

O objetivo da celebração do contrato de trabalho a termo antecedente à contratação sem termo prende-se também com a rigidez do regime da cessação do contrato de trabalho no ordenamento jurídico português, que influencia as relações laborais e que pode dar aso a “relações laborais inadequadas ou indesejadas”.<sup>69</sup>

Tatiana Guerra de Almeida defende que o recurso ao mecanismo descrito é ilícito, o que resulta desde logo do regime legal da contratação a termo. A contratação a termo funciona

---

<sup>67</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de , ob.cit. p.126

<sup>68</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de , ob.cit. p.53

<sup>69</sup> ALMEIDA, Tatiana Guerra de , ob.cit. p.53

como uma espécie de contrato de experiência. Tal acontece porque os prazos de duração da contratação a termo são maiores do que os prazos máximos do período experimental. Para a Autora a possibilidade de celebração de tais contratos nestes termos é uma forma de os empregadores contornarem a lei, considerando tal situação como uma forma de fraude à lei.

Os argumentos dados pela Autora e que justificam a incompatibilidade do regime da contratação a termo são, a meu ver, muito bem conseguidos. O nº1 do art.140º CT diz que o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades. O elenco do que é considerado como “necessidade temporária da empresa” encontra-se no nº2 do art. 140º CT e surge a título exemplificativo, nada impedindo que se faça uma interpretação extensiva das alíneas constantes do nº2, podendo entender-se outras situações que não encaixam diretamente no nº1 do artigo 140º. Se dúvidas houvessem relativamente à questão, o legislador previu outras situações legais onde se pode recorrer à contratação a termo, mas que não constam do nº2 do art. 140º. É o caso da contratação de trabalhadores reformados ou com mais de 70 anos (art. 348º CT), o contrato de trabalho desportivo (art.8º da Lei nº28/98, de 26 de Junho), o serviço doméstico (art.5º do Decreto-Lei nº235/92, de 24 de Outubro).<sup>70</sup>

O nº4 do mesmo artigo refere que o contrato de trabalho a termo certo, para além das situações previstas no nº1, pode ser celebrado em situações do início do funcionamento da empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos (al. a) do nº4), o que significa que quando uma empresa ou estabelecimento iniciar a sua atividade, é permitida a celebração de contratos a termo para esses trabalhadores.

Note-se que o número em questão sofreu igualmente alteração na sua redação, pela Lei nº 93/2019 de 01 de outubro. Anteriormente, a celebração de contratos a termo era permitida a empresas até 750 trabalhadores, ao passo que com a nova redação se reduziu para 250.

Se a empresa ou estabelecimento iniciar funções e tiver menos de 250 trabalhadores pode contratar a termo até 2 anos posteriores à sua abertura, enquanto antes apenas era permitido no início da abertura de estabelecimento ou empresa.

---

<sup>70</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 2017, 8ª edição, p. 682

Por outro lado, aparentemente qualquer empresa que lance uma nova atividade de duração incerta pode também, nesse caso, recorrer à contratação a termo. Não basta apenas que haja uma nova atividade, esta tem também de ser de duração incerta. O legislador parece ter tido a intenção de “(...) referir-se a uma nova atividade ainda não consolidada, em sentido que não se verificava à data da celebração do contrato, nem era previsível, que aquela atividade fosse persistir”.<sup>71</sup>

Pedro Romano Martinez refere esta hipóteses igualmente como se tratando de um “meio de redução do risco empresarial”<sup>72</sup> e que está em causa uma inovação ou uma atividade que não se insere “no objeto corrente da empresa empregadora”<sup>73</sup>, estando tais hipóteses do nº4 do art.140º “ligadas à criação de emprego e à diminuição do risco empresarial que assume especial relevância na fase de arranque da laboração da empresa e no início da laboração de um novo estabelecimento.”<sup>74</sup>

Se por um lado, o legislador teve em atenção as empresas e o risco que pode acarretar para estas o início de atividade no mercado, por outro lado tal medida pode ter eventualmente desprotegido os trabalhadores, que por se encontrarem numa empresa com 250 trabalhadores pode ser contratados a termo, ao passo que os trabalhadores de uma empresa que abranja 300 trabalhadores já não podem ser contratados a termo. Podemos afirmar que ainda que os trabalhadores das empresas com menos de 250 trabalhadores fiquem em situação de desigualdade para com os outros não parece aqui haver uma violação deste princípio.

Por outro lado, tal alínea ainda enfraquece mais a posição dos trabalhadores, que ficam sujeitos a um contrato a termo, antecedente à celebração de um contrato sem termo. Tal como dito por Tatiana Guerra de Almeida, é uma forma do próprio legislador contornar a lei.

O que pode levantar questões de constitucionalidade não é o empregador usar mão deste mecanismo uma vez que a lei lhe dá esta possibilidade, mas sim o legislador ter dado a liberdade de nas empresas com menos de 250 trabalhadores, o empregador recorrer à contratação a termo e, como tal, recorrer à contratação a termo como alternativa ao

---

<sup>71</sup> MARECOS, Diogo Vaz, Marecos, ob.cit., p.348

<sup>72</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob.cit, p. 681

<sup>73</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, ob.cit, p. 681

<sup>74</sup> MARECOS, Diogo Vaz, Marecos, ob.cit., p.348

período experimental, algo que é ilícito no nosso ordenamento jurídico. No entanto, atentando aos princípios constitucionais, nomeadamente ao princípio da proporcionalidade, vemos que está em causa, neste caso, uma ponderação e gestão de interesses (nº2 do artigo 18º CRP) que o legislador procurou harmonizar. Num confronto entre o princípio da igualdade (artigo 13º CRP) em causa e o direito de iniciativa privada (artigo 61º CRP) parece que o primeiro não fica arduamente afetado pela redação do artigo 140º, nº4 al. a) de tentativa de reduzir o risco empresarial e incentivo ao consumo

## **VI) O alargamento do período experimental para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração**

O art. 112º do CT trata da matéria da duração do período experimental, nos contratos por tempo indeterminado.

Atualmente, o período experimental tem a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores (al.a) do nº1 do art.112º) e de 180 dias (al.b) para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham especial qualificação (i); que desempenhem funções de confiança (ii) e, em último, para os trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração (iii);

Esta última alínea é a novidade depois da alteração feita pela Lei nº 93/2019, que entrou em vigor a partir do dia 01-10-2019. Passam a estar sujeitos a um período experimental de 180 dias os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração, que antes se incluíam na generalidade dos trabalhadores e na duração de 90 dias do período experimental.

A “complexidade técnica” e o “elevado grau de responsabilidade” são conceitos indeterminados difíceis de concretizar, tal como a “especial qualificação” e as “funções de confiança”, no entanto a doutrina e a jurisprudência têm ao longo do tempo e das várias alterações de regime do período experimental, tentado concretizar estes conceitos laborais.

A complexidade técnica dos trabalhadores que justifica um período experimental de 180 dias é aferido a partir de critérios como a natureza das funções e a posição do trabalhador

na empresa <sup>75</sup>. Tais trabalhadores têm uma responsabilidade acrescida e distinta de outras funções, como a “atribuição de poderes para a prática de atos reservados aos órgãos de gestão, delegação do poder disciplinar do empregador, entre outros.” <sup>76</sup>

#### **VI.I) O conceito de “trabalhador à procura do primeiro emprego”**

Na LCCT, (DL nº 64-A/89 de 27 de outubro) regime que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho, já se fazia menção à figura do “trabalhador à procura do primeiro emprego” na contratação a termo. No art. 41º, nº1 da LCCT, a celebração do contrato de trabalho a termo era admitida apenas nalguns casos, no qual se encaixavam na al. h) “os trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.” As noções de trabalhador à procura de primeiro emprego e de desempregado de longa duração nunca foram objeto de concretização no Código do Trabalho e vieram ao longo do tempo, sendo concretizadas por via doutrinal e jurisprudencial.

Os “trabalhadores à procura do primeiro emprego” são considerados pela maioria da jurisprudência como todos aqueles que nunca tiveram um contrato de trabalho por tempo indeterminado, ainda que tenham celebrado vários contratos a prazo. “O trabalhador à procura do primeiro emprego, para efeitos do disposto naquela disposição legal, são as pessoas que nunca foram contratadas para trabalhar por conta de outrem por tempo indeterminado.”<sup>77</sup> Até hoje, tem sido este o entendimento da doutrina e da jurisprudência. Tal entendimento é justificado pelo facto de tal conceito ser o que constava da legislação vigente na data em que a LCCT entrou em vigor, não tendo sido objeto de modificação por legislação posterior. A legislação em questão seria o art. 3º, nº2 do DL nº 257/86 de 6 de fevereiro. Tal disposição que faz parte do Direito da Segurança Social e respetiva

---

<sup>75</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, MADEIRA DE BRITO, Pedro, DRAY, Guilherme, GONÇALVES DA SILVA, Luís, *Código do trabalho anotado* 2016, 10ª edição, pp.306-307

<sup>76</sup> <sup>76</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, MADEIRA DE BRITO, Pedro, DRAY, Guilherme, GONÇALVES DA SILVA, Luís, *Código do trabalho anotado* 2016, 10ª edição, p.307

<sup>77</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 18-04-2012, Processo 403/11.5TTSTR.E1

legislação refere que considerar-se-iam em “situação de primeiro emprego os trabalhadores que nunca tenham sido contratados por tempo indeterminado”.

Atualmente vemos que a legislação acrescenta o requisito da idade para o conceito do trabalhador à procura do primeiro emprego.

O DL nº 72/2017 de 21 de Junho estabelece incentivos à contratação de jovens à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa e de muito longa duração. Este diploma determina, nos termos do art. 4º, nº1 al. a), que os jovens à procura do primeiro emprego são todos aqueles com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo.

Importa ver o que a jurisprudência tem a dizer acerca deste conceito, para melhor percebermos o seu sentido útil e a sua definição. Verifica-se que existe uma evolução do conceito enquanto fundamento para o recurso à contratação a termo, com base nas novas regras no âmbito da política de emprego.

O acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 18/04/2013 distinguiu entre “trabalhador à procura de primeiro emprego” e “jovem à procura de primeiro emprego”. Este último conceito foi regulado na Portaria 196-A/2001, de 10 de março e teve como objeto as modalidades específicas de intervenção do programa de estímulo à oferta de emprego (art.1º da Portaria 196-A/2001).

O artigo 7º desse diploma procedeu à definição de jovens à procura de primeiro emprego: seriam, nomeadamente, os trabalhadores com idade compreendida entre os 16 e os 30 anos, inscritos nos centros de emprego e que nunca tivessem prestado a sua atividade no quadro de uma relação de trabalho subordinado, cuja duração, seguida ou interpolada, ultrapasse os seis meses (nº1 do art.7º). Nos termos do acórdão referido, seguindo a jurisprudência e a sua evolução sobre o tema, o conceito de “jovem a procura de primeiro emprego” “relewa apenas para a definição do âmbito pessoal da concessão de apoios financeiros à criação, pelas empresas, de novos postos de trabalho (...)”.<sup>78</sup>, não sendo o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego sobreponível ao conceito de jovem à procura de primeiro emprego. Estes dois conceitos exprimem realidades diferentes. Podemos concluir que o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego, no entendimento de tal acórdão abrange muito mais do que o jovem, abrange

---

<sup>78</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 18-04-2012, Processo 403/11.5TTSTR.E1

todos os trabalhadores independentemente da idade que nunca tendo celebrado contratos por tempo indeterminado, podem ter celebrado um contrato a termo, um contrato de prestação de serviços, um contrato de empreitada, etc.

O referido DL nº 72/2017 não faz referência aos trabalhadores à procura do primeiro emprego, mas sim aos jovens à procura do primeiro emprego, nomeadamente no art.4º, nº1 al. a).

A Portaria nº112-A/2019 de 12 de abril regulou a criação da medida Contrato-Geração, que também tal como os DL mencionados, consistiu num incentivo à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa ou muito longa duração.

O seu art. 4º, nº2, al.a) da Portaria define o conceito de jovens à procura do primeiro emprego, sendo considerados como tais todas as pessoas até aos 30 anos inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo.

Vemos que o diploma não usa a expressão de “trabalhadores à procura do primeiro emprego”, mas sim de “jovens à procura do primeiro emprego” tal como o DL, concluindo que a legislação de apoio a incentivos sociais (legislação da segurança social) apenas opta por definir este último conceito, não fazendo menção aos trabalhadores. É caso para nos questionarmos se um trabalhador com mais de 30 anos, não sendo considerado como um “jovem à procura de primeiro emprego” pode ser considerado como um “trabalhador à procura de primeiro emprego”, para efeitos da duração do período experimental e da admissibilidade de contratação a termo.

Se pegarmos nos argumentos do mencionado acórdão, podemos abarcar os trabalhadores com mais de 30 anos como sendo “trabalhadores à procura do primeiro emprego”, desde que nunca tenham celebrado um contrato por tempo indeterminado e por aí tal questão ficaria resolvida. Como refere, pois o acórdão, a idade apenas releva para “atribuição de subsídios com vista à criação de emprego”, que “nada tem a ver com o conceito de trabalhador à procura do primeiro emprego (...)”, acrescentando ao facto de o conceito de trabalhador à procura do primeiro emprego nunca ter sido alterado pela legislação relacionada com os incentivos à política de emprego.

Com efeito, o conceito de “trabalhador à procura do primeiro emprego” que consta do CT são todos os trabalhadores, independentemente da idade, jovens e não só, que nunca tenham celebrado um contrato de trabalho por tempo indeterminado

## **VI.II) O conceito de “desempregado de longa duração”**

Importa também, tal como feito para o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego, tentar perceber o conceito de desempregado de longa duração, no enquadramento legislativo.

O DL n.º 72/2017 de 21 de Junho mencionado anteriormente a propósito dos trabalhadores à procura do primeiro emprego, estabelece igualmente incentivos para os desempregados de longa duração e de muito longa duração. Para efeitos deste DL, a al. b) do n.º 1 do art. 4.º define desempregado de longa duração como as pessoas que se encontrem inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) há 12 meses ou mais; já os desempregados de muito longa duração seriam as pessoas com 45 de anos de idade ou mais e que se encontrem inscritas no IEFP, há 25 meses ou mais (al.c) . Vemos que a idade do trabalhador releva para efeitos da sua caracterização como desempregado de muito longa duração, enquanto que para o conceito de desempregado de longa duração, a idade não é fator atendível.

A Portaria n.º 112-A/2019 de 12 de abril regulou a criação da medida Contrato-Geração, que tal como os DL mencionados, consistiu num incentivo à contratação também para os desempregados de longa ou muito longa duração. Para efeitos desta Portaria, a idade já é fator atendível para a definição de desempregados de longa duração. (art.4.º, n.º 1 al. b), contrariamente ao DL n.º 72/2017, que ao não referir a idade parece considerar todos os trabalhadores independentemente da idade que se encontrem inscritos como desempregados no IEFP há 12 meses ou mais. Já o conceito de desempregado de muito longa duração é idêntico em ambos os diplomas. Ambos referem a idade de 45 anos ou mais e o tempo de duração de 25 meses ou mais para consideração do conceito. (Art.4.º, n.º 1 al. c) do DL n.º 72/2017 e art.4.º, n.º 2 al. c) da Portaria n.º 112-A/2019).

A mistura de todos estes fatores e conceitos e o facto de não haver um conceito uniforme em todos os diplomas faz com que a regulação desta matéria e a compreensão das definições se torne algo confusa. Desta forma, os conceitos sobrepõem-se e noutras vezes não, o que dificulta o trabalho da jurisprudência, do julgador e do intérprete do Direito na busca pela solução mais justa e adequada ao caso concreto. Considero, com efeito, como já mencionei, existirem falhas do legislador na regulação desta matéria. O facto destes

conceitos não serem objeto de regulação no Código do Trabalho também dificulta a compreensão de tais conceitos e o seu enquadramento.

Antes da alteração legislativa em análise (Lei nº 93/2019) os desempregados de longa duração, tal como os trabalhadores à procura do primeiro emprego podiam celebrar contratos de trabalho a termo (antigo art.140º, nº4 al.b do CT). Atualmente, tal situação apenas é admissível aos trabalhadores de muito longa duração. (atual art.140º, nº4 al.b).

Desta forma, se o desempregado estivesse inscrito no centro de emprego há 12 meses ou mais, tendo em conta a definição dada pelo DL nº 72/2017, poderia ser contratado a termo por período não superior a 2 anos (antigo art.148º, nº1, al.b). Para os restantes trabalhadores, o contrato a termo seria de 3 anos (al.c). No caso de se tratar de trabalhador à procura do primeiro emprego, a duração máxima do contrato era de 18 meses (antiga al. a) do nº1 do art. 148º).

Importa salientar que o contrato de trabalho a termo certo nunca pode ultrapassar dois anos de duração, seja inicial ou seja renovado (atual art.148º, nº1 do CT), enquanto que anteriormente o prazo de duração máxima poderia ir até aos 3 anos dependendo do caso. (antigo art.148º, nº1 als. a), b) e c) do CT).

Existindo uma renovação no contrato de trabalho a termo, significa que o trabalhador anteriormente qualificado como “desempregado de longa duração” deixa de assim se poder considerar, porque a renovação pressupõe e tem por objeto, necessariamente, a existência de um contrato de trabalho anterior, pelo que, tendo este existido, nunca se poderia considerar a sua situação como de desempregado.<sup>79</sup> Tal argumento é levantado pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 04/10/2018.

A conclusão do Acórdão é de que “(...) a existência do contrato que se pretende renovar não desqualifica a situação de desempregado de longa duração.”<sup>80</sup> Tal como foi mencionado anteriormente no caso do “trabalhador à procura do primeiro emprego”, em que a renovação do termo não é admissível apenas porque o trabalhador ainda não encontrou trabalho da sua formação profissional, o mesmo sucede para o “desempregado de longa duração”.

---

<sup>79</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 04-10-2018, Processo 1324/17.3T8VRL.G1

<sup>80</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 04-10-2018, Processo 1324/17.3T8VRL.G1

Por outro lado, em Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24/10/2006, o Tribunal enfatiza que “um desempregado de longa duração” que esteja a trabalhar há 12 meses ou mais e que celebre um novo contrato a termo, deixa de o poder fazer ao abrigo da sua condição inicial de “desempregado”. Desta forma, quem celebrar contratos com tal fundamento, fá-lo ao abrigo de um termo que é nulo (art.41º, nº2 LCCT) <sup>81</sup>. Com efeito, contrato de trabalho converter-se-ia a contrato sem termo.

Vemos que ambas as decisões têm conclusões divergentes, uma vez que o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães defende a continuação da condição de “desempregado de longa duração” ainda que este tenha celebrado um contrato de trabalho por 12 meses ou mais, ao passo que a decisão do STJ desqualifica a situação como sendo de desemprego, referindo que nessas hipóteses o fundamento que serve de justificação para o termo é nulo.

Em acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11-07-2012, tal discussão também foi levantada pelo tribunal. Em causa estaria um “desempregado de longa duração” que celebrou um contrato a termo pelo período de seis meses, tendo o mesmo sido renovado por igual período. O tribunal decidiu que a renovação do termo era admissível e que não desqualificaria o contratado como “desempregado de longa duração” uma vez que o próprio Código de trabalho (anterior à alteração em estudo) prevê a possibilidade “(...) de renovação dos contratos de trabalho a termo certo celebrados com desempregados de longa duração” (antigos artigos 140º, nº4 al. a) e arts. 149º, nº1), “sob pena de quebra da unidade e harmonia no sistema jurídico”<sup>82</sup>.

Atualmente, esta problemática já não se põe, pode-se apenas por relativamente<sup>83</sup> aos desempregados de muito longa duração uma vez que a contratação a termo apenas é admissível para o desempregado de muito longa duração. Para os “desempregados de longa duração” e para os “trabalhadores à procura de primeiro emprego”, apenas lhes é admissível a celebração de contratação por tempo indeterminado. Vimos então que no caso do “trabalhador à procura do primeiro emprego”, estes serão mesmo os primeiros a celebrar um contrato, que será obrigatoriamente sem prazo. Deparam-se com a condição de celebração de contratos sem termo, sem nunca terem antes passado por nenhuma

---

<sup>81</sup> Acórdão STJ 24-10-2006

<sup>82</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11-07-2012, Processo1463/11.4TTPNF.P1

<sup>83</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11-07-2012, Processo1463/11.4TTPNF.P1

experiência laboral, ainda que tenham celebrado outro tipo de contratos, que não fossem de trabalho.

## **VII) O desaparecimento do fundamento da contratação a termo em caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração**

Até aqui analisámos a definição de período experimental, a sua evolução histórica, a sua implicação e relevância prática ao nível dos modelos de contratação existentes, e o seu regime geral. Analisámos também os conceitos de trabalhador à procura do primeiro emprego e de desemprego de longa e muito duração, tendo em conta a legislação sobre o assunto.

O capítulo dedicado ao período experimental é importante e vem em primeiro lugar nesta dissertação, uma vez que antes de nos centrarmos no tema da problemática do alargamento do período experimental para esta categoria de trabalhadores, é importante compreender o período experimental e os seus contornos gerais; só deste modo conseguimos fazer uma análise correta ao tema proposto, tendo em conta a sua relevância para o tema em questão.

Este tema prende-se, como já referi, com a alteração legislativa feita no ano passado, ao Código do Trabalho (Lei nº7/2009) pela Lei nº 93/2019 de 1 de Outubro.

Com esta alteração, os trabalhadores à procura de primeiro emprego não podem já celebrar contratos a termo, só sendo admissível tal situação aos desempregados de muito longa duração, quando anteriormente tal era admissível às três categorias de trabalhadores. (art.140º, nº4 al.b).

Passa a ser apenas permitido aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e aos desempregados de longa duração a celebração de contratos por tempo indeterminado.

Houve ainda uma alteração no regime de duração do período experimental. Atualmente, os trabalhadores à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração podem apenas celebrar contratos por tempo indeterminado e contam com um período experimental de 180 dias (atual art.140º, nº1 al.b iiiii) do CT). Com estas duas alterações, o legislador quis fazer desaparecer a possibilidade de tais trabalhadores poderem celebrar contratos a termo.

Por outro lado, quis também diferenciar os trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração da generalidade dos trabalhadores, através da inserção de uma alínea específica para aqueles e de um período experimental de maior duração, quando anteriormente tais trabalhadores se inseriam na categoria de trabalhadores indiferenciados e, como tal, estavam sujeitos a um período experimental menor, de 90 dias. (antigo artigo 112º, nº1 al.a) do CT).

Este tipo de alteração legislativa confronta-se, posterior e principalmente, com princípios do Direito do Trabalho e princípios constitucionais, como Direitos Fundamentais, tais como o Princípio da Igualdade (art.13º CRP); Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores como o Direito à segurança no emprego (Art.53º CRP) e Direitos económicos, sociais e culturais como o Direito ao Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores (art.58º e 59º CRP).

Tais princípios merecem ser analisados ao pormenor, porque estas alterações podem, em algumas perspetivas e nalgumas situações influir com as alterações legislativas em questão para tais categorias de trabalhadores.

## **VIII) O confronto entre os princípios constitucionais e a alteração legislativa feita pela lei nº 93/2019**

### **VIII.I) O princípio da segurança no emprego**

O art. 53º da CRP cuja epígrafe é a “Segurança no emprego” diz que é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Este princípio é um direito, liberdade e garantia do trabalhador, que se autonomizou, através da revisão constitucional de 1982 dos restantes direitos, liberdades e garantias. A Constituição adota a questão central do Direito do Trabalho que é o respeito pelos direitos dos trabalhadores, que advém do paradigma da relação laboral, no qual está o trabalhador subordinado no seio da empresa ou da organização. A Constituição procurou proteger o trabalhador enquanto indivíduo e cidadão, no quadro da relação laboral. Este direito vincula não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas. Como refere o Acórdão nº 581/95 do Tribunal Constitucional, a segurança no emprego traduzida na proibição de

despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos (art. 53º CRP), constitui uma “manifestação essencial da fundamentalidade do direito ao trabalho e da ideia conformadora da dignidade que lhe vai ligada.”<sup>84</sup> “O legislador deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais destinados à sua realização.”<sup>85</sup>

Correlativamente, o empregador não tem um direito ao despedimento, o que implica, por um lado, a nulidade do despedimento sem justa causa e o conseqüente direito do trabalhador à reintegração no posto de trabalho.

O direito à segurança no emprego reconhece o facto de que a relação entre trabalhador/empregador não se encontra em pé de igualdade, existindo uma supremacia da parte que contrata, a empresa ou o empregador perante o trabalhador subordinado. No âmbito desta relação, procura-se neste direito proteger a “autonomia dos menos autónomos”, uma vez que é assim tratada a relação laboral, não se preveem “situações em que a relação laboral não se caracteriza nesses termos”.<sup>86</sup>

A segurança no emprego significa também proibição de despedimentos sem justa causa, ainda que haja despedimentos fundados em causas objetivas não imputáveis a culpa do empregador. Em tais situações, as causas objetivas estão “suficientemente determinadas e a sua ligação à circunstância da impossibilidade prática de subsistência do vínculo laboral, aí se afasta expressamente a liberdade de «disposição» do empregador, aí se estabelecem garantias adequadas de procedimento”<sup>87</sup>

O direito de iniciativa económica privada (Art.61º CRP), outro importante direito no quadro da relação laboral coexiste com este Direito. É necessário haver um ponto de equilíbrio entre ambos os direitos nas relações laborais. Diz o artigo que a iniciativa privada se exerce “livremente nos quadros definidos pela constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral” (nº1 do art. 61º CRP).

Para a protecção dos direitos dos trabalhadores, dada pela garantia constitucional da segurança no emprego tem de haver espaço para que a organização, a empresa e a

---

<sup>84</sup> Acórdão nº581/95 do Tribunal Constitucional, Processos nºs 407/88 e 134/89

<sup>85</sup> MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Volume 1, 2ª edição revista, p.761

<sup>86</sup> Acórdão nº581/95 do Tribunal Constitucional, Processos nºs 407/88 e 134/89

<sup>87</sup> Acórdão nº581/95 do Tribunal Constitucional, Processos nºs 407/88 e 134/89

iniciativa privada possam agir, não podendo a lei “impor-lhe condicionamentos ou restrições que tornem o seu exercício particularmente oneroso”.

O art.º. 53º CRP refere-se apenas aos trabalhadores subordinados, uma vez que se faz referência à proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Também porque se alude ao termo “segurança no emprego”, o que pressupõe um vínculo subordinado.

Para o nosso estudo, interessa-nos abordar os “trabalhadores à procura de primeiro emprego” e os “desempregados de longa duração”.

A contratação a termo é um exemplo de instabilidade e insegurança laboral. A jurisprudência afirmou que a celebração de contratos de trabalho a termo não significa uma violação deste Direito, desde que o legislador faça uma ponderação do seu uso, “estabelecendo os fundamentos e os prazos da contratação a termo”<sup>88</sup>.

Há postos de trabalho que justificam o recurso à celebração de contratos de trabalho a termo. Nos casos em que tal acontece tem de existir um maior controlo e cuidado do empregador, para que a garantia da segurança no emprego não acabe violada pela iniciativa privada. Mais uma vez, exige-se uma ponderação do legislador em relação a ambos os direitos que nem sempre se afiguram fáceis de coexistir.

Fixando-se a duração deste período, não se pode é estabelecer “um período de tal forma prolongado que desvirtue a própria garantia da segurança no emprego”..<sup>89</sup>

Numa breve análise do Acórdão nº 64/91, o alargamento do período experimental foi discutido, no âmbito de uma eventual violação do Direito à segurança no emprego (art.53º CRP). Estaria em causa uma duração maior do período experimental para as pequenas empresas, ou seja, para aquelas que empregassem 20 ou menos trabalhadores, o que prejudicaria os trabalhadores contratados para essas empresas de menor dimensão constituindo desta forma uma violação do direito à segurança no emprego. A ampliação, *in casu*, seria de 60 para 90 dias para as empresas com 20 ou menos trabalhadores.

O Presidente da República suscitou a constitucionalidade da norma constante do art.2º, nº4, al. a) do decreto nº 302/V.

O Presidente da República considerou que tal norma ao possibilitar a “existência de períodos experimentais diferenciados em função da dimensão das empresas” seria

---

<sup>88</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, ob. cit, p.769

<sup>89</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, ob. cit. p.769

suscetível de implicar uma violação dos princípios da segurança no emprego (art.53º CRP) e da proporcionalidade (nº2 do art.18º CRP).

O Tribunal Constitucional pronunciou-se sobre a matéria e concluiu pela constitucionalidade do preceito e conseqüentemente pela não violação dos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Sustentando a não violação dos artigos 18º, nº2 e art.53º CRP, o Tribunal invoca que nos contratos de trabalho a existência de um período experimental é constitucionalmente legítima, “ainda que nesse período não haja segurança no emprego”.

Outro argumento dado pelo tribunal prende-se com o Direito comparado, referindo a decisão que a “criação de período de experiência é conseguida através da criação de um tipo especial de contrato preliminar, o contrato de trabalho à prova, ou através da previsão na lei de uma fase inicial do contrato de trabalho, destinada à prova ou à experiência recíprocas de empregador e trabalhador, em que o vínculo é precário e qualquer das partes pode livremente denunciar o mesmo”.<sup>90</sup>

A questão da segurança no emprego equaciona-se apenas além do período experimental. Entende o Tribunal Constitucional que também que o alargamento de 60 para 90 dias deste período não tem o propósito de desvirtuar a garantia da segurança no emprego, “nem se afigura desproporcionada ou excessiva”.

Outra decisão do TC em que também se debateu o alargamento do período experimental no quadro destes direitos foi o Acórdão nº623/2008. Com efeito, o Presidente da República suscitou a fiscalização da constitucionalidade da norma constante da al. a) do nº1 do artigo 112º CT, na revisão aprovada pelo Decreto n.º 255/X da Assembleia da República, recebido na Presidência da República no dia 5 de dezembro de 2008 para ser promulgado como lei.

Em causa estaria a eventual inconstitucionalidade da referida norma constante do CT, que alargava a duração do período experimental de 90 para 180 dias nos contratos de trabalho por tempo indeterminado para a generalidade dos trabalhadores, ou seja, nas palavras do referido Acórdão, no caso dos “trabalhadores indiferenciados”.

Os argumentos usados pelo Presidente da República para a inconstitucionalidade da norma referida prenderam-se com o facto de que se tratava de uma norma restritiva de direitos, liberdades e garantias, devido ao alargamento da experiência levar a uma “maior

---

<sup>90</sup> Acórdão nº 64/91 do Tribunal Constitucional, Processo nº 117/91

precaridade da relação jurídico-laboral” e a um enfraquecimento da garantia na segurança do emprego e consequentemente na violação do artigo 53º da CRP. O princípio da proporcionalidade nas vertentes da adequação, necessidade e razoabilidade também ficariam postos em causa.

Diz o artigo 18º, nº2 da CRP que “a lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”.

O direito, liberdade e garantia restringido em causa seria, como já vimos, o direito “à segurança no emprego” e este não compensaria, segundo o argumento do Presidente, a salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, que, nas palavras do Acórdão seriam a “autonomia privada das partes e o direito de iniciativa privada, igualmente consagrados na Constituição (artigos 26, nº1 e artigos 61º CRP).

Este direito está ainda intrinsecamente ligado a outros direitos nomeadamente aos direitos económicos, sociais e culturais, como é o caso do direito ao trabalho, presente no artigo 58º CRP.

Um argumento preponderante prende-se com o facto de a limitação à contratação a termo não poder ser compensada com o aumento do período experimental, que se traduz numa “precaridade laboral”.

Assim, o período experimental dos contratos por tempo indeterminado seria uma espécie de início de “contrato a termo” pelo período de quase 6 meses por ser de tal maneira alargado.

Dois argumentos convincentes dado pelo TC prende-se com a menor “prova” que os trabalhadores “indiferenciados” têm de mostrar relativamente aos trabalhadores qualificados. Tem esta prova que ser menos rigorosa, o que faz com que, naturalmente, tenham um período experimental menor em relação aos trabalhadores mais “qualificados”. Por outro lado, os trabalhadores menos qualificados tendem a ter uma maior precariedade laboral, logo faz sentido terem uma maior proteção legislativa.

Pelas razões enunciadas, o douto acórdão pronunciou-se pela inconstitucionalidade da norma em causa, que aumentou o período experimental de 90 para 180 dias para os trabalhadores indiferenciados, violando, desta forma o direito à segurança no emprego (art.53º CRP) e o princípio da proporcionalidade (art.18º, nº2 CRP).

No âmbito deste último princípio, estariam em causa os dois direitos em tensão, que seria a “salvaguarda do direito de iniciativa privada e o sacrifício do direito à segurança no emprego”.<sup>91</sup>

## VIII.II) O princípio da igualdade

O princípio da igualdade refere que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” (Art.13º, nº1 CRP). Cabe também analisar em que medida o alargamento do período experimental se debate com este princípio, sendo ele um Direito fundamental de todo e qualquer indivíduo. Já analisámos algumas decisões jurisprudenciais, no âmbito do confronto dos preceitos constitucionais com o alargamento do período experimental.

Compete-nos agora analisar o espectro do princípio constitucional da igualdade no quadro dessas decisões.

No Acórdão nº 64/91, o alargamento do período experimental para os trabalhadores em empresas de pequenas dimensões foi objeto de dúvida de constitucionalidade igualmente na vertente do princípio da igualdade, considerando o Presidente que a diferenciação feita em função da dimensão das empresas podia implicar violação do princípio da igualdade, “sem fundamento razoável ou material bastante”.

O Tribunal Constitucional concluiu que tal norma não padecia de inconstitucionalidade nem violaria o princípio da igualdade, constante do art.13º CRP.<sup>92</sup> O argumento dado pela decisão foi no sentido de que o princípio da igualdade não proíbe distinções, mas proíbe antes distinções arbitrárias ou sem fundamento material. Atentas as especificidades das empresas de pequena dimensão, “os parceiros sociais” que assinaram o acordo acordaram que deveria haver distinção. Por seu turno, o legislador aceitou a diferenciação, não criando com isso uma distinção arbitrária.

O argumento do tribunal prende-se com o facto de nas empresas de menores dimensões, a confiança nos trabalhadores ter de ser maior, e consequentemente, o seu dever de

---

<sup>91</sup> QUINTAS, Paula e QUINTAS, Helder, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, 2009, Almedina, p.226

<sup>92</sup> Acórdão nº 64/91 do Tribunal Constitucional, Processo nº 117/91

lealdade também ter de o ser. Desta forma carece de maior apreciação em termos funcionais e/ou pessoais, o trabalhador inserido no quadro de empresas de pequenas dimensões, ou seja, em empresas com 20 ou menos trabalhadores. A lei protege o empregador na pequena empresa durante mais tempo, porque muitas vezes este é “economicamente mais frágil”. O tribunal assume que os trabalhadores das pequenas empresas são frequentemente chamados a desempenhar tarefas diversificadas, na substituição de outros trabalhadores, “o que justifica uma mais complexa e demorada avaliação”<sup>93</sup>.

Relativamente a este ponto, o Acórdão teve vários votos de vencido, havendo muito juízes que discordaram da não violação do princípio da igualdade, considerando que a norma constante do decreto padecia de inconstitucionalidade material.

Alguns votos suportaram que, contrariamente ao que foi argumentado pelo Tribunal Constitucional e que obteve maioria, nas empresas de pequenas dimensões o empregador conhece melhor os trabalhadores no seu dia-a-dia, o que não acontece numa empresa com centenas e centenas de trabalhadores, no qual o empregador e os trabalhadores nem se chegam muita vezes a conhecer profundamente.<sup>94</sup> Desta forma, o alargamento do período experimental para as partes que em princípio se conhecem e têm uma maior proximidade não faz sentido. Estes argumentos são de Armindo Ribeiro Mendes que ainda vai mais longe e diz que ao aumentar a duração do período experimental de 60 para 90 dias, o empregador exerce uma espécie de “coação moral” sobre o trabalhador, “no sentido de, a qualquer momento, o poder mandar embora sem qualquer indemnização”.

O Tribunal Constitucional não conseguiu demonstrar que a distinção não é arbitrária.

Outro voto de vencido refere que o alargamento do período experimental para as pequenas empresas estabelece uma “desigualdade de tratamento, que se traduz num acréscimo do período de ausência ou suspensão da garantia de estabilidade do emprego e que não dispõe de fundamento material bastante, infringindo assim o princípio da igualdade.”<sup>95</sup>

A justificação do Acórdão para a legitimidade da medida implica as condições menos favoráveis de empregabilidade e de desempenho de funções nas pequenas empresas, constituindo fator o facto de nestas empresas não haver estrutura financeira e diretiva como nas médias e grandes empresas. “O tratamento diferenciado do período

---

<sup>93</sup>Acórdão n° 64/91 do Tribunal Constitucional, Processo n° 117/91

experimental fundado apenas na diversa dimensão das empresas nunca foi um fator de desigualdade na definição do seu respetivo regime”<sup>96</sup>, refere a declaração de voto de vencido de Antero Alves Monteiro Dinis.

Denota-se que a maioria dos argumentos se relacionam com a falta de fundamento constitucional que a diferenciação de duração do período experimental, tendo em conta a dimensão da empresa, procura encontrar.

## **IX) Conclusão**

Podemos concluir que o alargamento do período experimental no caso dos trabalhadores indiferenciados como no caso da dimensão da empresa suscitou dúvidas de constitucionalidade, no âmbito dos princípios da segurança no emprego, proporcionalidade e igualdade. O Tribunal Constitucional, no acórdão nº 632/08, considerou que o alargamento do período experimental violava os princípios da segurança no emprego e da proporcionalidade. Por outro lado, o alargamento deste período tendo em conta as dimensões da empresa, no acórdão nº 64/91 não foi, nesse caso, considerado como suscetível de violar os princípios, no entanto muitos foram os votos noutro sentido, permitindo uma conclusão diferente por parte de outros juízes. Considerações diferentes foram feitas sobre os princípios da igualdade, da segurança no emprego e da proporcionalidade, chegando à conclusão de que tal decisão violaria a Constituição.

*O que dizer relativamente ao alargamento da duração do período experimental para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração de 90 para 180 dias, tendo em conta o desaparecimento da contratação a termo?*

A contratação a termo é uma forma de contratação instável e precária. Em certos casos esta justifica-se, nomeadamente nos quadros do nº2 do artigo 140º e noutros casos pontuais apresentados no Código do Trabalho, já que o elenco dos casos referidos no nº2 é exemplificativo. A problemática da contratação a termo surge quando o recurso a esta

passa a ser uma constante. Como refere Júlio Gomes, “(...) o aspecto mais preocupante seja o nível de permanência dos trabalhadores, na situação de contrato a termo. (...) em que o mesmo trabalhador é contratado sucessivamente a termo, com fundamentos formalmente diferentes, pela mesma empresa, ou é contratado a termo alternadamente, por empresas do mesmo grupo.”<sup>97</sup>

Estes trabalhadores, que na sua maioria, têm profissões ligadas à mão-de-obra, são os primeiros a serem sacrificados, sendo os custos de desvinculação menores. A produtividade fica também afetada pelo facto de haver uma maior instabilidade económica e psicológica.

Vários ordenamentos jurídicos assumem “(...) a possibilidade de se celebrar um contrato a termo, com fins experimentais (...)”.<sup>98</sup>

A lei portuguesa não permite a contratação a termo com a mesma finalidade de que se serve o período experimental. No entanto, tal acontece inúmeras vezes e em muitas ocasiões nas relações laborais. Estas situações são uma forma que o empregador tem de contornar a lei. No caso da categoria dos trabalhadores em análise, ainda mais frequentemente sucede. Não sendo os trabalhadores à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração especialmente qualificados, em vez de o empregador usar mão do período experimental, fá-lo com as mesmas intenções, mas recorrendo a um termo para depois contratar por tempo indeterminado caso o trabalhador corresponda aos seus objetivos.

No contrato de trabalho a termo tem de haver, naturalmente uma conexão entre a necessidade temporária que é objetivamente definida pela entidade empregadora e o termo inserido no contrato, ainda que não seja exatamente coincidente.

O legislador ao fazer desaparecer a contratação a termo para estas categorias de trabalhadores teve a intenção de acabar com a instabilidade, precariedade e insegurança nas suas relações laborais. Passam, desta forma, a poderem apenas ser contratados por tempo indeterminado, a forma paradigmática de contratação que é alusiva a uma maior e natural segurança e estabilidade. Todavia, ao aumentar o período experimental dos referidos, compensou os empregadores pelo desaparecimento da contratação a termo feita pela alteração legislativa.

---

<sup>97</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito do Trabalho, Volume I, Coimbra Editora, 2007, p.582

<sup>98</sup> GOMES, Júlio Manuel Vieira, Direito do Trabalho, ob.cit. p.582

Analisando a proposta de lei para a alteração em causa, o Governo justificou tais medidas e alterações com o propósito de promover a contratação sem termo, estimular a inserção no mercado de trabalho de forma mais estável do que aconteceria caso tais trabalhadores fossem contratados a termo. Além de que se baseou em dados estatísticos, referindo que 90% dos pedidos de subsídio social de desemprego provêm da caducidade de contratos de trabalho a termo resolutivo e que muitos dos contratos a termo estariam a ser utilizados com a mesma finalidade do período experimental. Tal medida, é na visão do Governo, um “um estímulo à contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração” para que os empregadores não obstem à celebração de um contrato de trabalho sem termo para tais trabalhadores”<sup>99</sup>.

É certo que estas duas categorias de trabalhadores merecem especial atenção, pois estamos a referir-nos a trabalhadores que nunca tiveram uma experiência longa e estável de trabalho e outros que não têm realidade com o trabalho há 12 meses ou mais, o que gera hesitação e insegurança para o empregador.

Todavia, como forma de compensar a sua inexperiência ou sua falta de prática, no caso dos desempregados de longa duração, estes trabalhadores passam a estar sujeitos a um regime experimental maior, com as consequências inerentes que advêm do regime, ou seja, desprotegidos de qualquer direito a uma indemnização e sem invocação de justa causa por parte do empregador. É essa compensação que, embora tenha sido vista com bons olhos pelo Governo, acreditando numa maior proteção jurídica para tais trabalhadores, suscita dúvidas quanto à forma como se confronta com os princípios constitucionais e com o aumento de insegurança e instabilidade para aqueles.

Recuperando as palavras do acórdão nº 632/08, aquando do pedido de constitucionalidade do Presidente da República no âmbito do alargamento do período experimental dos trabalhadores indiferenciados e 90 para 180 dias, refere a decisão que uma forma de precariedade laboral “(...) 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 constante do nº1 do artigo 53º da Constituição”.<sup>100</sup>

A afirmação não poderia, a meu ver, ser mais acertada, independentemente da categoria de trabalhadores em causa. Com efeito, “(...) a «prova» será tanto menos exigente quanto

---

<sup>99</sup> Proposta de Lei n.º 136/XIII do XXI Governo Constitucional

<sup>100</sup> Acórdão nº 632/08 do Tribunal Constitucional, Processo nº 977/2008

menos exigente for também, pela sua «qualidade» ou «especialização», o teor da prestação de trabalho: prestações menos qualificadas poderão ser testadas ou «experimentadas» (tanto por empregador quanto por trabalhador) em menos tempo do que as outras, mais qualificadas”<sup>101</sup>. Uma medida legislativa que se destine a tais trabalhadores menos qualificados, que aumente a precariedade traduz uma eventual violação dos princípios da segurança no emprego e da proporcionalidade (artigos 18º, nº2 e 53º CRP), como foi suscitado em circunstâncias similares pelo Presidente da República nos acórdãos mencionados.

Os mesmos argumentos colhem para os trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, que são considerados trabalhadores não qualificados para efeitos do Código do Trabalho, sem experiência ou sem possibilidade de realizar a prestação há algum tempo.

A segurança e estabilidade de tais trabalhadores seria de melhor forma conseguida se desaparecesse a contratação a termo sem lhes ser alargado o período experimental.

O aumento do período experimental, com todo o regime que lhe advém, ou seja, com a ampla liberdade de desvinculação, desnecessidade de invocação de motivo e sem lugar a indemnização, aumenta a insegurança destas duas categorias de trabalhadores

Imaginando que um trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração, no âmbito do período experimental de 180 dias, está no último mês do período experimental. Por alguma razão, seja do empregador ou daquele, desvincula-se do contrato. Nesse caso, nada irá receber a título de “acerto de contas”, expressão usada por Pedro Romano Martinez, pois que para o empregador, será sempre mais vantajoso recorrer à denúncia do período experimental do que a possibilidade de revogação do contrato de trabalho por acordo.

Tal como se um contrato de trabalho a termo certo caducasse passado o seu termo, ambas as categorias de trabalhadores teriam direito à compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366º. (artigo 364º nº2).

Tais argumentos mencionados foram usados pelos Deputados da Assembleia da República para suscitar a constitucionalidade das novas normas introduzidas pela lei nº

---

<sup>101</sup> Acórdão nº 632/08 do Tribunal Constitucional, Processo nº 977/2008

93/2019 ao Tribunal Constitucional. Atualmente, o pedido de fiscalização das alterações feitas à lei laboral ainda não tem decisão por parte do Tribunal Constitucional. Os deputados que assinaram tal pedido vêm as suas preocupações exacerbadas com a crise pandémica que atualmente vivemos. Atualmente, podemos dizer que, ainda que o Governo não adivinhasse o surgimento desta crise, os trabalhadores à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração são duplamente afetados, ou seja, pela crise pandémica, que faz com que, ao não poderem ser contratados a termo, também não o sejam contratados por tempo indeterminado, dando-se prioridade aos trabalhadores “efetivos”, pois numa altura que os despedimentos abundam não se vê como pode o empregador contratar estes trabalhadores sem prazo.

## Bibliografia

- PUPO CORREIA, MIGUEL JOSÉ DE A. – *Da experiência no contrato de trabalho*, Coimbra, 1970
- ALMEIDA, TATIANA GUERRA DE – *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, 2007
- GOMES, JÚLIO M. VEIRA – *Direito do Trabalho, Volume I*, Coimbra, 2007
- PALMA RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO – *Direito do Trabalho, Parte II*, Almedina
- MARECOS, DIOGO VAZ – *Código do Trabalho Anotado*, 2ª edição, Coimbra Editora
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO – *Direito do Trabalho*, 2017, 8ª edição, Almedina, 2017
- BATISTA, ALBINO MENDES – *Jurisprudência do Trabalho anotada* – 3ª edição, Quid Juris?, 2000
- MIRANDA JORGE e MEDEIROS RUI - *Constituição Portuguesa Anotada*, Volume 1, 2ª edição revista
- QUINTAS PAULA e QUINTAS HELDER – *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, 2009, Almedina

- MARTINEZ, PEDRO R., MONTEIRO, LUIS M., VASCONCELOS, JOANA, DE BRITO, PEDRO M., DRAY, GUILHERME, G. DA SILVA, LUÍS - *Código do trabalho Anotado*, 2016, 10ª edição, Almedina