

PERÍODO EXPERIMENTAL (E PRINCÍPIO DA SEGURANÇA NO EMPREGO) – AS MAIS RECENTES ALTERAÇÕES (2019-2023)

EXPERIMENTAL PERIOD (AND PRINCIPLE OF JOB SECURITY) – THE MOST RECENT CHANGES (2019-2023)

David Falcão

Professor Coordenador do Instituto Politécnico de Castelo Branco e Professor Associado
Convidado da Universidade da Beira Interior

Marta Falcão

Professora Adjunta do Instituto Politécnico de Castelo Branco e Professora Auxiliar
Convidada da Universidade da Beira Interior

RESUMO: *Durante o período experimental não vigora, na sua plenitude, o princípio constitucional da segurança no emprego. Em virtude da débil estabilidade do vínculo laboral, durante o referido período inicial de execução do contrato, vários têm sido os desafios lançados ao legislador, principalmente pela doutrina, no sentido de blindar os interesses dos trabalhadores contra denúncias contratuais abusivas. Por outro lado, tendo sido subtraídos os trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração do catálogo de motivos justificativos da celebração de contrato de trabalho a termo, e que podiam ser contratados de forma precária pelo simples facto de se enquadrarem nesta categoria, o legislador, decidiu, que estes mesmo trabalhadores, quando contratados por tempo indeterminado, passariam a estar sujeitos a um período experimental de 180 dias. Tal solução mereceu críticas fundadas na violação do princípio da segurança no emprego. O Tribunal Constitucional pronunciou-se e o legislador interveio. Cabe, pois, neste artigo, analisarmos as mais recentes alterações ao regime do período experimental, comentando, especificamente, as introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, na sequência da agenda de trabalho digno, com especial foco na relação entre o período experimental e o princípio da segurança no emprego.*

Palavras-chave: *Período Experimental; Trabalho Digno; Lei n.º 13/2023, de 3 de abril; Princípio da Segurança no Emprego; Denúncia Abusiva.*

ABSTRACT: *During the experimental period, the constitutional principle of job security does not fully apply. Due to the weak labor stability, during the referred initial period of execution of the contract, several challenges have been launched to the legislator, mainly by the doctrine, in the sense of shielding the interests of the workers, against abusive contractual termination. On the other hand, workers looking for their first job and in a situation of long-term unemployment having been subtracted from the catalog of reasons justifying the conclusion of a fixed-term*

employment contract, and who could be hired on a precarious basis for the simple fact of fall into this category, the legislator decided that these same workers, when hired for an indefinite period, would be subject to an experimental period of 180 days. This solution was criticized based on the principle of job security. The Constitutional Court ruled, and the legislator intervened. Therefore, in this article, we analyze the most recent changes to the regime of the experimental period, specifically commenting on those introduced by Law n.º 13/2023, of April 3, following the decent work agenda, with special focus on relationship between the trial period and the principle of job security.

Keywords: *Experimental Period; Decent Work; Law n.º 13/2023, of April 3; Principle of Job Security; Termination of the Contract.*

1. O PERÍODO EXPERIMENTAL – CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS E A LEI 93/2019 DE 4 DE SETEMBRO

O regime jurídico do período experimental é previsto nos artigos 111.º a 114.º.

O período experimental corresponde, pois, a uma fase inicial de execução do contrato de trabalho, durante a qual ainda não vigora o princípio da segurança no emprego (artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa) na sua plenitude, e em que as partes aferem do interesse na sua manutenção.

A justificação que subjaz à existência de um período experimental prende-se com o facto de a relação laboral ser, tendencialmente, duradoura, e, como tal, às partes deve ser dada a possibilidade de apreciar mutuamente as qualidades.

Durante tal fase de início de execução contratual qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio, nem invocação de justa causa, sem ser devido o pagamento de qualquer indemnização (artigo 114.º n.º 1 do CT), exceto em relação ao empregador que, nos termos do artigo 114.º, n.ºs 2 e 3, após o decurso de um período experimental de mais de 60 ou 120 dias, deve emitir um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente, para denunciar o contrato¹.

Por sua vez, a duração do período experimental é variável em função do tipo de contrato (a termo ou sem termo), da sua duração (tratando-se de contrato a termo), da natureza da atividade contratada e, mais recentemente, com a redação dada ao artigo 112.º, n.º 1, al. b), pela Lei 93/2019, de

¹ O incumprimento do prazo de aviso prévio tem como consequência o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta (artigo 114.º n.º 4).

4 de setembro, também em virtude de se tratar de trabalhador à procura de primeiro emprego ou desempregado de longa duração². Sobre esta recente alteração parece-nos importante refletir³.

Tendo sido subtraídos os trabalhadores à procura de primeiro emprego⁴ e em situação de desemprego de longa duração⁵, por força da referida Lei, do catálogo de motivos justificativos relativos à celebração de contrato de trabalho a termo, e que podiam ser contratados de forma precária pelo simples facto de se enquadrarem nesta categoria, o legislador, decidiu, que estes mesmo trabalhadores, quando contratados por tempo indeterminado, passariam a estar sujeitos a um período experimental de 180 dias (artigo 112.º, n.º 1, al. b), subal. iii) com a redação conferida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro)⁶⁻⁷.

Por outras palavras, os trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração, que configuravam motivo de admissibilidade de contratação a termo, independentemente de estar em causa a satisfação de necessidade temporária da empresa, passaram a integrar o elenco de situações que justificam um período experimental alargado de 180 dias (ao invés do regime geral de 90 dias)⁸.

Apesar da intenção legislativa parecer ter sido a de estimular, por um lado, a contratação por tempo indeterminado de trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração e, por outro, a de reconduzir a contratação a termo ao seu escopo, é dizer, a satisfação de necessidades temporárias da empresa, a questão parece não ser tão pacífica.

Se é certo que tais trabalhadores deixam de poder ser contratados a termo, se contratados por tempo indeterminado, pergunta-se se um período experi-

² Cfr. Artigo 112.º do CT.

³ Cfr. ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2019, de 4/9, e o alargamento da duração do período experimental”, *QL*, n.º 55, Almedina, Coimbra, 2020, págs. 63 e ss.

⁴ Pessoas com idade até 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo (artigo 4.º n.º 1 al. a) do DL n.º 72/2017, de 21 de junho).

⁵ Pessoas que se encontrem inscritas em centro de emprego há 12 ou mais meses (artigo 4.º n.º 1 al. b) do DL n.º 72/2017, de 21 de junho);

⁶ Cfr. CARVALHO, Sónia, “Entre a Limitação e Flexibilização do Contrato de Trabalho: Que Futuro?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 2020, págs. 345 e ss.

⁷ FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, “Algumas Notas Sobre as Medidas Implementadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, Relativas ao Combate à Precariedade Laboral – O Período Experimental e a Contratação a Termo”, *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, Vol. II, 2021, págs. 225 e ss.

⁸ Cfr. AAVV, “Brevíssimas Notas às Alterações ao Código do Trabalho (A Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro), *Caderno Especial*, Centro de Estudos Judiciários, 2019, pág. 46.

mental de 180, e não de 90 dias, não encerra uma desnecessária machadada ao princípio da segurança no emprego⁹⁻¹⁰.

Desde a perspetiva da entidade patronal, os 180 dias podem fundar-se num possível risco em contratar um trabalhador que esteja numa das situações referidas, dada a eventual falta de experiência ou perda dessa mesma experiência durante o período de inatividade. Portanto, o período experimental alargado será uma forma de minimizar a resistência dos empregadores contratarem trabalhadores que se insiram numa destas categorias.

Desde a perspetiva do trabalhador, um período experimental com a duração de 180 dias, pode revelar-se um falso contrato de trabalho a termo, em que, durante tal período, o empregador o pode denunciar livremente e, eventualmente, de forma abusiva, sem ter de pagar a correspondente compensação por cessação de contrato a termo. Portanto, inadmissível, atendendo ao preceito constitucional da segurança no emprego.

É certo que, que por um lado, o artigo 334.º do Código Civil (CC) estabelece a ilegitimidade do exercício de um direito, sempre que o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito e, por outro, o artigo 126.º do CT determina que o empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

Por sua vez, e como referimos, a razão de ser da existência de um período experimental no contrato individual de trabalho prende-se com o carácter duradouro da relação laboral que, por sua vez, justifica a necessidade de as partes poderem apreciar mutuamente as respetivas qualidades, aferindo do interesse na sua manutenção. Assim, faz sentido a possibilidade de denúncia contratual sem necessidade de indicar motivo, durante tal período.

Não obstante, não deve confundir-se denúncia imotivada com denúncia abusiva, é dizer, fora dos limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico do direito¹¹. A cessação do contrato por esta via configurará abuso de direito se fundada em razões alheias à relação de trabalho, motivos de natureza política, ideológica, étnica ou religiosa, entre outras. Sendo tal cessação ilícita configurará, conseqüentemente, um

⁹ Para Rosário Palma Ramalho a solução não é defensável desde o ponto de vista legal e constitucional, na medida em consubstancia uma discriminação das categorias de trabalhadores. Cfr. PALMA RAMALHO, Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, págs. 216 e ss.

¹⁰ Cfr. MONTEIRO, Luís Miguel, in *AAVV, Código do Trabalho Anotado*, 13.ª ed., Almedina, Coimbra, 2020, págs. 285 e ss.

¹¹ Cfr. Ac. STJ de 9/9/2015. Processo 499/12.2TTVCT.G1.S1.

despedimento ilícito¹² (ou denúncia sem aviso prévio no caso de levada a cabo pelo trabalhador).

Será, no entanto, tarefa muito ingrata para o trabalhador (ou empregador) conseguir demonstrar, como é seu ónus (artigo 342.º do CC), que a cessação do contrato durante o período experimental, não se baseou em motivos de natureza laboral, uma vez que o empregador (ou o trabalhador) não tem de comunicar a motivação subjacente ao exercício do direito de denúncia¹³.

2. O ACÓRDÃO 318/2021 DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

O Tribunal Constitucional (TC)¹⁴, pronunciou-se sobre a constitucionalidade do artigo 112.º n.º 1 al. b) subal. iii), declarando a sua inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, na parte que se refere aos trabalhadores “à procura do primeiro emprego”, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, a termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es), na medida em que, segundo o TC, tal preceito, viola o princípio da igualdade, sujeitando tais trabalhadores ao mesmo período experimental alargado que se aplica aos trabalhadores sem qualquer experiência relativamente à atividade em causa¹⁵.

O douto Tribunal argumentou que o regime que prevê que a duração do período experimental, nesta circunstância, de 180 dias, encerra “dois elementos distintos, que se articulam, mas se distinguem um do outro: (a) o período de 90 dias que já existia e continua a existir para a generalidade dos trabalhadores; e (b) um outro período de 90 dias”. O primeiro elemento tem, pois, o propósito das partes se conhecerem e formarem um juízo sobre as condições para uma relação contratual por tempo indeterminado e o segundo garantir um mínimo de experiência do trabalhador. Assim, os 90 dias acrescidos do novo regime só se justificariam relativamente a trabalhadores que não tivessem já celebrado contrato de trabalho a termo para a mesma atividade por mais de 90 dias, tendo, por sua vez, adquirido tal experiência profissional que justifica, por comparação a quem não a adquiriu, o alargamento do período experimental.

¹² Cfr. Ac. Rel. Porto de 3/6/2019. Processo 2558/18.9T8PRT.P1.

¹³ Cfr. Ac. Rel. Porto de 11/10/2018. Processo 4937/16.7T8OAZ.P1.

¹⁴ Cfr. Ac. TC n.º 318/2021. Processo 897/2019.

¹⁵ Cfr. LEAL AMADO, João e ROUXINOL, Milena, “Sobre a (des)conformidade constitucional do alargamento do período experimental pela Lei n.º 93/2019: um olhar sobre o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4030, 2021, págs. 29 e ss.

Não podemos deixar de expressar perplexidade pelo facto do TC ter olvidado a experiência dos trabalhadores em situação de desemprego de longa duração. Neste sentido, não declarou a inconstitucionalidade da norma (artigo 112.º n.º 1 al. b) subal. iii)) na parte relativa à duração do período experimental de 180 dias, para esta categoria de trabalhadores, independentemente de já possuírem experiência superior a 90 dias, relativamente à atividade para a qual são contratados.

3. LEI N.º 13/2023, DE 3 DE ABRIL

A Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, recentemente publicada e que altera, amplamente, a legislação laboral, contempla algumas novidades relativas ao período experimental, sobre as quais cabe refletir.

Em primeiro lugar, e no que concerne ao dever pré-contratual de informação, previsto no artigo 106.º do CT, foi aditado ao catálogo de informações a duração e as condições do período experimental¹⁶. Trata-se, pois, do reforço do direito à informação pré-contratual do trabalhador, na medida em que do incumprimento resulta a presunção de exclusão da existência de período experimental¹⁷, em conformidade com a nova redação do artigo 111.º, n.º 4 do CT.

Por outro lado, e como se mencionou, o TC, declarou parcialmente a inconstitucionalidade do artigo 112.º, n.º 1, al. b) subal. iii), na parte que se refere aos trabalhadores “à procura do primeiro emprego” que anteriormente tivessem sido contratados, a termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es).

Por sua vez, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, trouxe, naturalmente, novidades a respeito da duração do período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração, mediante solução que deve ser cautelosamente interpretada.

Desta forma, o artigo 112.º, n.º 5 passou a estabelecer que o período experimental previsto na subal. iii), alínea b) do n.º 1 é reduzido ou excluído

¹⁶ O artigo 106.º, n.º 3, al. o) CT passa a estabelecer:

“O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:
(...)”

o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável”.

¹⁷ O artigo 111.º, 4 do CT passa a estabelecer: “Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.”.

consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

Uma interpretação literal leva-nos a concluir que o período experimental dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração será de 90 (ou menos) e não de 180 dias se, anteriormente, houverem celebrado contrato a termo, com empregador diferente, de duração igual ou superior a 90 dias. Portanto, em última análise, o período experimental pode, inclusivamente, ser excluído na sua totalidade, com o novo empregador, caso a duração de contratos a termo celebrados com outros empregadores ultrapasse 180 dias.

Somos obrigados a não concordar com a redação da norma e a tender para a sua interpretação restritiva.

Dessarte, o espírito da norma que prevê a duração do período experimental de 180 dias encerra dois elementos, com bem explica o TC: o período de 90 dias que já existia e continua a existir para a generalidade dos trabalhadores e um outro período de 90 dias. O primeiro elemento tem, como se referiu, o propósito de as partes se conhecerem e formarem um juízo sobre as condições para uma relação contratual por tempo indeterminado e segundo garantir um mínimo de experiência do trabalhador. Desta forma, os 90 dias acrescidos justificam-se relativamente a trabalhadores que não tivessem já cumprido um contrato de trabalho a termo por 90 dias tendo, por sua vez, adquirido tal experiência profissional na função.

Ora, o artigo 112.º, n.º 5 admite a redução ou exclusão da duração do período experimental caso os trabalhadores tenham sido contratados a termo com duração igual ou superior a 90 dias, por outro empregador, independentemente da natureza da atividade anteriormente prestada. A omissão na norma relativamente à relevância, para efeito de redução ou exclusão da duração, da natureza da função anteriormente prestada contraria claramente a finalidade da consagração de um período experimental de 180 dias e embate no espírito da subal. iii), alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º. Não faz sentido qualquer redução ou exclusão do período experimental, com o novo empregador, se a função prestada, ao abrigo de anterior contrato a termo, com outro empregador, não tenha sido a mesma ou semelhante à contratada ao abrigo de contrato por tempo indeterminado.

Por outro lado, também não nos parece de aplaudir a solução que prevê a possibilidade redução de duração do período experimental superior a 90 dias, na medida em que os 90 dias servem o propósito de as partes se

conhecerem e formarem um juízo sobre as condições para uma relação contratual por tempo indeterminado.

Cabe, ainda, analisar algumas alterações introduzidas ao CT na sequência da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, respeitantes à denúncia do contrato, durante o período experimental.

No que concerne à abusividade da denúncia do contrato, durante o período experimental não se pode dizer que tenha havido novidades que não resultassem já dos princípios gerais de Direito.

Se é certo, como se disse, que qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho, durante o período experimental, sem necessidade de indicar motivo, também é certo que não deve confundir-se denúncia imotivada com denúncia abusiva, isto é, fora dos limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico do direito. A cessação do contrato por esta via configurará abuso de direito se fundada em razões alheias à relação de trabalho, motivos de natureza política, ideológica, étnica ou religiosa, entre outras. Sendo tal cessação ilícita configurará, consequentemente, um despedimento ilícito (ou denúncia sem aviso prévio no caso de levada a cabo pelo trabalhador).

Tal solução aferia-se dos princípios gerais de Direito, como o da boa-fé e do instituto do abuso de direito. O legislador veio consagrar, na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a ilicitude da denúncia quando constitua abuso do direito. Limitou-se, pois, a transpor para o domínio laboral, o instituto do abuso de direito, no que respeita à denúncia do contrato de trabalho, durante o período experimental, equiparando, por sua vez, os efeitos associados à denúncia abusiva, cujo ónus da prova continua a recair sobre quem a alega, aos da ilicitude do despedimento (artigo 114.º, n.º 8 do CT).

Parece-nos que o legislador poderia ter ido mais longe. Talvez devesse ter refletido sobre a distribuição do ónus da prova respeitante à abusividade da denúncia, na medida em que é tarefa hercúlea para o trabalhador (ou empregador) conseguir demonstrar, como é seu ónus (artigo 342.º do CC), que a cessação do contrato durante o período experimental, não se baseou em motivos de natureza laboral.

Não será de descartar a consagração de uma presunção de abusividade¹⁸, sempre que o empregador denuncie contratos de trabalho, celebrados para a prestação de atividades semelhantes, durante o período experimental, mais do que uma vez, em cada ano civil.

¹⁸ *Juris Tantum*.

Ainda no que diz respeito à denúncia contratual durante o período experimental, cabe referir que passou a consagrar-se a obrigação de o empregador comunicar à ACT, tal denúncia, no prazo de 15 dias, sempre que se trate de trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração. Caberá, no nosso entender, à ACT, em sede da sua competência inspetiva, aferir da abusividade da denúncia, com o propósito de tutelar os interesses dos trabalhadores, que integram as referidas categorias, relativamente ao recurso, por parte do empregador, a contratos sem termo que mais não são que contratos a termo travestidos.

Por fim, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril veio alargar o prazo de aviso prévio, relativo à denúncia do contrato de trabalho, durante o período experimental. Assim, passará a estabelecer o artigo 114.º, n.º 3 do CT que, caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias em detrimento dos atuais 15 dias.

4. CONCLUSÃO (PROPOSTA DE JURE CONDENDO)

A consagração laboral do regime do período experimental não tem sido isenta de controvérsias, quer a nível doutrinário, quer jurisprudencial.

O foco de tais controvérsias, centra-se, principalmente, na promoção do princípio constitucional da segurança no emprego que, de certa forma, leva uma machadada em virtude da existência de um período inicial de execução do contrato, durante o qual as partes podem, sem necessidade de indicar motivo, denunciar o contrato.

Portanto, quer o legislador, quer o TC, ao longo dos últimos anos, viram-se obrigados a intervir, com o propósito de tutelar o princípio da segurança no emprego, pese embora nem sempre de forma satisfatória.

Parece-nos que o debate a propósito do período experimental ainda fará “correr rios de tinta” porque, na verdade, desde as alterações de 2019, passando pelas de 2023, o legislador não foi capaz de dar resposta adequada à eterna questão da debilidade do vínculo durante o período experimental.

É nosso entendimento que a solução poderá passar pela eventual inversão do ónus da prova relativo à abusividade da denúncia, durante o período experimental. Não será de descartar a eventual consagração de uma presunção de abusividade, nos casos em que o empregador denuncie contratos de trabalho, celebrados para a prestação de atividades semelhantes, durante o período experimental, mais do que uma vez, em cada ano civil.

Veremos o que o futuro próximo nos reserva.

5. BIBLIOGRAFIA

- AAVV, “Brevíssimas Notas às Alterações ao Código do Trabalho (A Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro), *Caderno Especial*, Centro de Estudos Judiciários, 2019;
- CARVALHO, Sónia, “Entre a Limitação e Flexibilização do Contrato de Trabalho: Que Futuro?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, 2020;
- FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, “Algumas Notas Sobre as Medidas Implementadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, Relativas ao Combate à Precariedade Laboral – O Período Experimental e a Contratação a Termo”, *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, Vol. II, 2021.
- LEAL AMADO, João e ROUXINO, Milena, “Sobre a (des)conformidade constitucional do alargamento do período experimental pela Lei n.º 93/2019: um olhar sobre o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4030, 2021;
- MONTEIRO, Luís Miguel, in AAVV, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª ed., Almedina, Coimbra, 2020;
- PALMA RAMALHO, Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte II*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019;
- ROMANO MARTINEZ, Pedro, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2017;
- ROUXINOL, Milena, “A Lei n.º 93/2019, de 4/9, e o alargamento da duração do período experimental”, *QL*, n.º 55, Almedina, Coimbra, 2020.

6. JURISPRUDÊNCIA

- Ac. TC n.º 318/2020. Processo 897/2019;
- Ac. STJ de 9/9/2015. Processo 499/12.2TTVCT.G1.S1;
- Ac. Rel. Porto de 11/10/2018. Processo 4937/16.7T8OAZ.P1;
- Ac. Rel. Porto de 3/6/2019. Processo 2558/18.9T8PRT.P1.