



Instituto Politécnico
de Castelo Branco
Escola Superior
de Gestão

A PRECARIEDADE LABORAL - O PERÍODO EXPERIMENTAL E A CONTRATAÇÃO A TERMO

Lei 93/2019, de 04 de setembro

Mariana Barata Nascimento

Orientadores:

Professor Doutor David José Geraldês Falcão

Dissertação apresentada à Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Solicitação Empresarial, realizada sob a orientação científica do Professor Coordenador Doutor David Falcão, do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

junho de 2022

Composição do júri

Presidente do júri

Professora Doutora Sara Margarida Frade de Brito Filipe

Professora Adjunta no Instituto Politécnico de Castelo Branco

Vogais

Professora Doutora Rute Isabel Esteves Ferreira Couto Fernandes

Professora Adjunta no Instituto Politécnico de Bragança

Agradecimentos

Ao Professor David Falcão, pela paciência, orientação e confiança depositada;

Aos meus pais e avós pela paciência e apoio incondicional e por não terem duvidado da minha capacidade;

Aos amigos e família que me motivaram e não duvidaram de mim;

Aos que duvidaram e com essa dúvida me deram motivação para acabar;

Ao André pela paciência e apoio dos últimos meses;

Sem eles esta dissertação não seria possível.

Resumo

A presente dissertação versa sobre a análise das alterações ao Código do Trabalho (CT) promovidas pela Lei 93/2019, de 04 de setembro, particularmente em matéria de aumento do período para 180 dias aplicável a duas categorias de trabalhadores com dificuldades de acesso ao mercado de trabalho - trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração - e de alteração ao regime da contratação a termo, aplicável a estes trabalhadores.

Tendo em vista o cumprimento deste objetivo, este estudo contém a caracterização do regime do contrato a termo, bem como do período experimental e as suas evoluções no sistema juslaboral português e, também, a nossa opinião sobre as alterações em causa. Sobre o período experimental em específico, iremos ponderar se as alterações legislativas respeitam os princípios constitucionalmente previstos, sobretudo o princípio da igualdade, proporcionalidade e segurança no emprego, terminaremos com uma breve súmula ao Ac. TC nº 318/2021.

Em paralelo com o estudo das alterações provocadas pela Lei 93/2019, iremos recorrer a jurisprudência e doutrina, com o intuito de ver qual a aceitação que as medidas tiveram no ordenamento jurídico nacional.

Por fim, pesados os argumentos apresentados iremos tomar uma posição e, já em jeito de conclusão, questionar as novas propostas de alteração legislativa aos grupos de trabalhadores supracitados.

Palavras-chave:

Lei 93/2019, Contrato a termo, Período experimental, Ac. TC 318/2021, Constitucionalidade

Abstract

This dissertation focuses on the analysis of the changes to the CT promoted by Law 93/2019, of September 4th, particularly regarding the increase of the trial period to 180 days applicable to two categories of workers with difficulties in accessing the labor market - first-time job seekers and long-term unemployed workers - and the change in the regime of fixed-term contracts applicable to these workers.

In order to meet this objective, this study contains the characterization of the fixed-term contract regime, as well as the trial period and its evolution in the portuguese labor law system, and our opinion on the changes in question. Regarding the trial period, specifically, we will consider whether the legislative changes respect the constitutional principles, especially the principle of equality, proportionality and job security, ending with a brief summary of the TC's Ac. TC 318/2021.

In parallel with the study of the changes brought about by Law 93/2019, we will resort to jurisprudence and doctrine, in order to see how the measures have been accepted in the national legal system.

Finally, based on the arguments presented, we will take a position and, as a conclusion, question the new proposals for legislative amendments to the aforementioned groups of workers.

Keywords:

Law 93/2019, Fixed-term contract, Trial period, Ac. TC 318/2021, Constitutionality

Índice

Abreviaturas	XV
1. Introdução	1
2. O Direito do Trabalho	4
2.1. Evolução Histórica	4
2.1.1. Breve Evolução Histórica da Figura do Período Experimental	6
2.1.2. Breve Evolução Histórica do Regime do Contrato de Trabalho a Termo	9
3. Notas Preliminares	19
3.1. Contrato Individual de Trabalho	19
3.2. Conteúdo do Contrato Individual de Trabalho	21
3.2.1. Imperatividade das Normas	21
3.2.2. Cláusulas Acessórias – A Condição e o Termo	22
4. Contrato de Trabalho a Termo	26
4.1. Regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Termo	26
4.1.1. Admissibilidade da Contratação a Termo	27
4.1.2. Requisitos de Forma para a Contratação a Termo	30
4.1.3. Período Experimental nos Contratos a Termo	32
4.1.4. Duração e Renovações	33
4.1.5. Sucessão Contratual	36
4.1.6. Cessação do Contrato	37
4.2. As alterações ao Regime da Contratação a Termo Introduzidas pela Lei 93/2019 de 4 de setembro	39
4.2.1. A Imperatividade do Regime da Contratação a Termo	40
4.2.2. Duração e Renovação do Contrato de Trabalho	41
4.2.3. Restrição e Clarificação Temporal da Possibilidade de Contratação a Termo Fundada em Iniciativa Empresarial Determinada	42
4.2.4. Trabalhadores à Procura de Primeiro Emprego e em Situação de Desemprego de Longa Duração	45
5. Afinal o que são trabalhadores à procura de primeiro emprego, desempregados de longa duração e desempregados de muito longa duração?	47
6. Período Experimental	49
6.1. O Regime do Período Experimental	49
6.1.1. A Duração	50
6.1.2. A Liberdade de Desvinculação e o Abuso de Direito	50
6.1.3. Admissibilidade	52
6.1.4. Natureza	54

6.2. As Alterações ao Regime do Período Experimental Pela Lei 93/2019	55
6.2.1. A CRP e o Período Experimental.....	57
6.3. Ecos Doutriniais e Jurisprudenciais	60
6.3.1. Ecos Jurisprudenciais – O Ac. do TC 632/2008.....	60
6.3.2. Ecos Doutriniais – Os Prós e os Contras	65
7. O Ac. TC 318/2021 do TC – Breve Súmula.....	74
7.1. A Constitucionalidade ou Inconstitucionalidade do Art. 112, nº1, al. b), subalinea iii) do CT à Luz do Ac. TC 318/2021	74
7.2. Os Votos Vencidos.....	83
8. Conclusão	85
Jurisprudência	88
Bibliografia.....	89

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Percentagem de trabalhadores temporários por número total de trabalhadores.....	1
Gráfico 2 - Percentagem de trabalhadores temporários por número total de trabalhadores entre os jovens	1
Gráfico 3 - Trabalhadores por conta de outrem - por tipo de contrato (1983-2003)	13
Gráfico 4 - Taxa de desemprego.....	14
Gráfico 5 - População empregada.....	14
Gráfico 6 - Trabalhadores por conta de outrem – por tipo de contrato (2009-2020)	20

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Trabalhadores por conta de outrem - por tipo de contrato (1983-2003)	12
Tabela 2 - Visitas inspetivas, estabelecimentos visitados e trabalhadores abrangidos.....	42
Tabela 3 - Pequenas e médias empresas em % do total de empresas.....	44
Tabela 4 - Pessoal ao serviço das empresas	44

Abreviaturas

Ac. – Acórdão

Al – Alínea

AR – Assembleia da República

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

BGB – Bürgerliches Besetzbuch

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

CC – Código Civil

Cfr. – Conferir

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código de Trabalho

Dec. – Decreto

DL – Decreto-Lei

IEFP – Instituto do Emprego e da Formação Profissional

IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LCT – Lei do Contrato de Trabalho (Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24.11.1969)

LCCT – Lei da Cessação do Contrato do Trabalho (Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro)

LVRL – Livro Verde Sobre as Relações Laborais 2016

N.º. – Número

p. – Página

PME – Pequenas e Médias Empresas

pp. – Páginas

PR – Presidente de República

Proc. – Processo

RCT – Regulamentação do Código do Trabalho

Rel. – Relação

ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TSU – Taxa Social Única

UE – União Europeia

1. Introdução

Em 2017, Portugal, segundo o Eurostat¹, era o terceiro país da União Europeia (UE) com a maior taxa de contratos não permanentes, no total de população, por conta de outrem e o quarto entre os jovens, assim, com o objetivo de combater a precariedade laboral vinculada pelo elevado número de contratos de trabalho não permanentes e pela segmentação do mercado de trabalho o Governo português apresentou, em sede própria, a Proposta de Lei nº 136/XII.

Gráfico 1 - Percentagem de trabalhadores temporários por número total de trabalhadores²

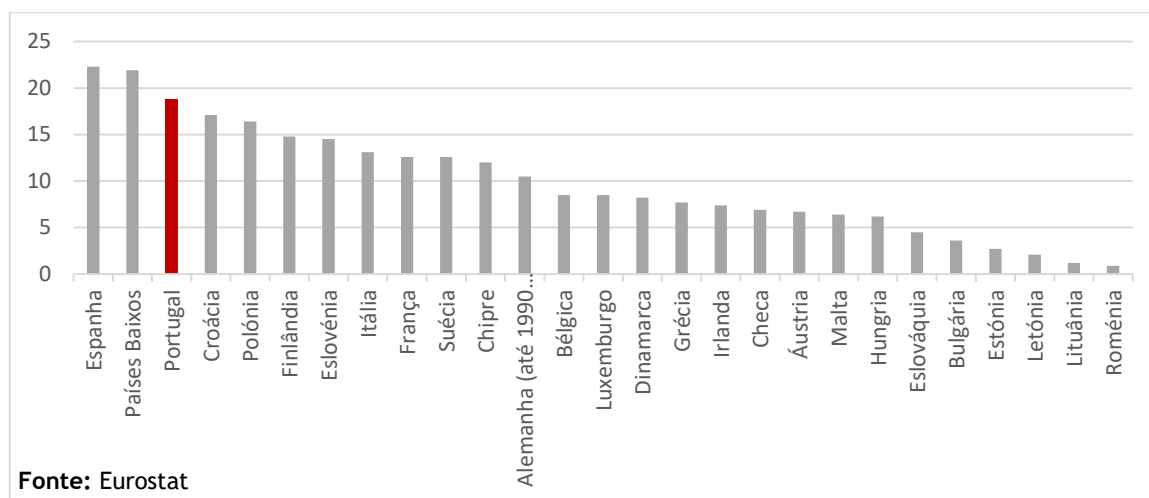
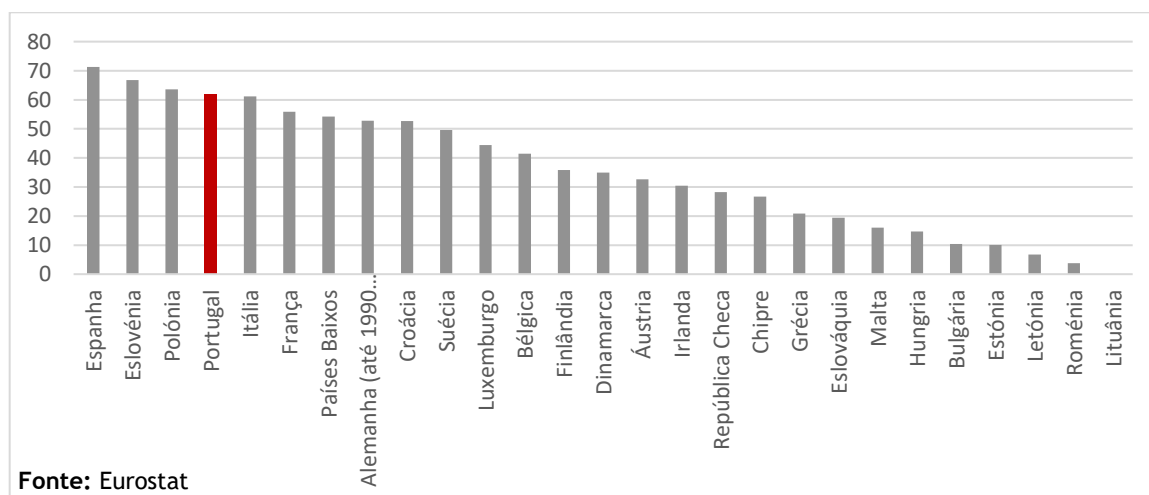


Gráfico 2 - Percentagem de trabalhadores temporários por número total de trabalhadores entre os jovens³



¹ Verificar os gráficos 1 e 2.

² Gráfico disponível em

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem110/default/bar?lang=en> - Consultado a 24.08.202.

³ Gráfico disponível em

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSO_ETPGA_custom_1236581/default/bar?lang=en - Consultado a 24.08.2021.

A Proposta de Lei continha sete propostas, das quais cinco diziam respeito a alterações ao CT nomeadamente em matéria de contratação a termo e de período experimental. É sobre estas que o nosso estudo incidirá. Desta forma, a Proposta de Lei nº 136/XII que deu origem à Lei 93/2019, de 04 de setembro visava, nomeadamente:

1. Limitar as possibilidades legais de uso de contratos de trabalho a termo e promover uma maior proteção dos trabalhadores;
2. Diminuir o uso excessivo de contratos não permanentes e promover a contratação sem termo;
3. Promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração e estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável;
4. Desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou subdeclarado nos setores de atividade sazonal ou para fazer face ao acréscimo excecional e substancial da atividade da empresa, cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado;
5. Garantir uma maior proteção dos trabalhadores temporários.

Aprovada na Assembleia da República (AR) a Lei 93/2019, de 4 de setembro prometia ser “uma rotura com a precariedade”⁴, conforme afirmava o ministro do trabalho Vieira da Silva. No entanto, desde cedo, a doutrina, levantou questões sobre a constitucionalidade de algumas das suas normas conforme iremos analisar em sede própria.

O estudo dos objetivos que a Lei 93/2019, de 04 de setembro se propunha alcançar será organizado da seguinte forma, em cinco capítulos. Numa primeira fase iremos fazer uma referência à evolução histórica dos regimes da figura da contratação a termo e do período experimental. De seguida, com o intuito de tornar mais perceptível ao leitor o regime aplicável aos contratos a termo faremos uma breve referência ao regime do contrato de trabalho.

Após os dois pontos iniciais citados, o nosso estudo incidirá sobre a contratação a termo e as alterações a este regime. Ao longo do capítulo destinado ao contrato a termo faremos algumas referências à doutrina para justificar as alterações ao regime em causa e daremos a nossa opinião.

Na fase seguinte, o nosso estudo irá incidir sobre o assunto final da nossa dissertação, o período experimental, ao longo deste capítulo, recorrendo a doutrina e jurisprudência iremos analisar a alteração à figura do período experimental, tomando uma posição no final da análise.

Por fim, iremos apresentar uma breve súmula do Ac. TC 318/2021 do TC, que declarou a inconstitucionalidade, “com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na parte que se refere

⁴ Em declarações à agência Lusa, disponível em <https://www.dinheirovivo.pt/economia/vieira-da-silva-promulgacao-de-leis-laborais-marca-rotura-com-precariedade-12810258.html> (consultado a 24.08.2021).

aos trabalhadores que “estejam à procura do primeiro emprego”, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es)”⁵.

Com esta distribuição de conteúdos temos como objetivo responder às seguintes questões:

- a) Serão as medidas aprovadas pela Lei 93/2019 suficientes para a diminuição dos vínculos laborais precários em Portugal?
- b) A alteração do período experimental diminui a precariedade laboral relativamente a trabalhadores em busca do primeiro emprego ou desempregados de longa duração?
- c) Serão os 180 dias de período experimental uma forma camuflada de criar novos vínculos laborais ainda mais precários?
- d) O que muda com a limitação temporal aos contratos a termo para início de nova atividade?

Expostos os objetivos da dissertação, bem como as questões a que nos propomos a responder, iniciamos o nosso estudo com a evolução histórica do Direito do Trabalho em geral e das figuras do período experimental e da contratação a termo em especial.

⁵ Cfr. Ac. do TC 318/2021, de 01.07.2021, Proc. n.º 897/19.

2. O Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho, enquanto ramo do direito é constituído pelo conjunto de princípios e normas jurídicas que regulam o contrato de trabalho, aplicáveis a uma atividade produtiva exercida de forma livre a favor de outrem, de forma subordinada. Inclui ainda todas as restantes normas e direitos que tenham sido elaborados com a finalidade, de direta ou indiretamente, regular o trabalho subordinado.

Desta forma à semelhança de Romano Martinez podemos dizer que o “Direito do Trabalho assenta na ideia de «trabalho» como prestação de facto positivo. Por conseguinte, será com base no termo «trabalho» que se pode apresentar a noção desta disciplina.”⁶ Desta forma sobre a expressão «trabalho» é associada à atividade produtiva prestada a outrem de forma livre, ainda que subordinada.

Com o intuito de melhor compreender o enquadramento juslaboral português e antes de analisar o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho a termo e, atendendo à importância que esta modalidade contratual apresenta no nosso ordenamento jurídico, consideramos a inclusão de uma breve evolução histórico-legal do Direito do Trabalho, em geral, e dos regimes da contratação a termo e do período experimental, em especial, relevante para o estudo que se segue.

2.1. Evolução Histórica⁷

A génese do Direito do Trabalho encontra-se no Direito Civil, com descendência do direito romano, sendo que os primeiros vestígios de nos remetem para o Código Civil (CC) de 1867, na medida em que este foi o primeiro diploma legal que se preocupou com os problemas do trabalho subordinado, este diploma focava-se nos tipos de relação de trabalho subordinado predominantes, nomeadamente, o serviço doméstico⁸, o serviço salariado⁹ e a aprendizagem¹⁰.

No entanto, foi em 1891, após a extinção das associações profissionais e de proibida qualquer organização de trabalhadores, deixando esta classe social numa posição de fragilidade em relação ao empregador, com o Decreto que regulava o trabalho de menores e mulheres (Dec. de 14 de abril de 1891) que se abriram as portas à produção legislativa, na esfera do Direito Laboral, de normas que tinham como principal objetivo propósitos protetivos.

⁶ Cfr. (Martinez P. R., 2015, p. 29).

⁷ Para um estudo mais aprofundado da evolução do Direito do Trabalho veja-se (Machado, 2009, pp. 121-151) (Fernandes A. M., 2019, pp. 49-65) (Martinez P. R., 2015, pp. 61-123).

⁸ O Art. 1370 do CC de 1867 definia o contrato de serviço doméstico como «o que é prestado temporariamente qualquer indivíduo por outro, que com ele conviva, mediante retribuição».

⁹ O Art. 1391 do CC de 1867 definia o contrato de serviço salariado como “o que presta qualquer indivíduo a outro, dia por dia, ou hora por hora, mediante certa retribuição, relativamente a cada dia ou a cada hora, que se chama salário”.

¹⁰ O Art. 1424 do CC de 1867 definia o contrato de aprendizagem a partir da obrigação de ensino, a troco da prestação de trabalho a cargo do aprendiz, desta forma «Chama-se contrato de prestação de serviço de ensino, ou contrato de aprendizagem, aquele que surge entre maiores e menores devidamente autorizados, pelo qual uma das partes se obriga a ensinar à outra uma indústria ou ofício».

O século XX ficou marcado pela implantação da primeira república, em 1910, no entanto três anos antes, em 1907, com o Dec. de 03 de agosto desse mesmo ano consagrou-se, expressamente, o princípio do descanso semanal, sendo este um dos marcos referenciados pela doutrina¹¹.

Logo após a implantação da I república, foram lançadas diversas leis avulsas, entre estes diplomas está o Dec. de 06 de dezembro de 1910 que consagrou o direito à greve e ao lock-out, o Dec. 5 637 de 10 de março de 1919 que vem determinar a obrigatoriedade de seguro contra acidentes para todos os trabalhadores, resolvendo o problema da responsabilidade por acidentes de trabalho. Ainda em 1919 os regimes de duração de trabalho são alterados pelo Dec. 5 616 de 10 de maio que diminuiu o número de horas diárias de dez¹² para oito horas de trabalho diário máximo e quarenta e oito semanais, passando assim a ser aplicáveis aos trabalhadores da função pública e das atividades comerciais e industriais o regime de trabalho máximo diário já aplicável aos trabalhadores manipuladores de tabaco.

A I república fica ainda marcada por ter sido o regime no qual surgiu pela primeira vez uma referência legal à contratação coletiva, por meio do Dec. 10 415, de 27 de dezembro de 1924, este decreto tinha como principal objetivo autorizar a constituição de uniões e federações de associações de classes. A estes organismos era reconhecida, no Art. 3 do Dec. em análise a capacidade de “celebrar contratos coletivos de trabalho”

Com a queda da I república o Direito Laboral sofreu um período de grande pobreza legislativa até 1933, mas assinalado pelo regresso da proibição do direito à greve pelo Dec. 13 138, de 15 de fevereiro de 1927. No entanto em 1933 com a Constituição Política e posterior aprovação do “Estatuto do Trabalhador Nacional” pelo DL 23 048, de 23 de setembro de 1933, verificou-se uma forte produção legislativa que deu origem ao primeiro conjunto sistemático registado pela história do Direito do Trabalho. Com base na Constituição de 1933 e no Estatuto do Trabalhador Nacional vale fazer referência aos diplomas que regularam os pontos fulcrais destes documentos normativos, nomeadamente o:

1. DL 23 870, de 18 de maio de 1934 – regulava a punição da greve e do lock-out (revogado expressamente em 1974);
2. DL 24 402, de 24 de agosto de 1934 - regulava o regime da duração do trabalho (que, com alterações parciais, vigorou até 1971);
3. Lei 1 942, de 27 de julho de 1936 - regulava o regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais (revogado em 1965);
4. Lei 1 952, de 10 de março de 1937 - regulava o primeiro regime jurídico específico do contrato individual de trabalho (que se manteve em vigor até 1967);

¹¹ Veja-se (Fernandes A. M., 2019, p. 54).

¹² Previstas na Lei 295, no caso dos trabalhadores de comércio e na Lei 296, quando se tratassem de trabalhadores de indústria.

5. DL 36 173, de 6 de março de 1947 - regulava o regime jurídico da contratação coletiva (que perdurou, com alterações, até 1969).¹³

Ainda durante a vigência do Estado Novo, a partir de 1965, as alterações vividas no domínio económico e político determinaram a modernização das leis que regulavam o trabalho, entre esses diplomas legais estão:

1. DL 47 032, de 27 de maio de 1966, substituído depois pelo DL 49 408 de 24 de novembro de 1969 - que regulava o regime jurídico do contrato individual de trabalho, ainda parcialmente em vigor (LCT);
2. DL 409/71, de 27 de setembro - que regulava o regime de duração do trabalho;
3. DL 49 212, de 28 de agosto de 1969 - que regulava o regime das relações coletivas (substituído em 1976);
4. Lei 2 127, de 3 de agosto de 1965, e Dec. 360/71, de 21 de agosto - que regulava o regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais (substituído em 1997).¹⁴

Com a queda da II república, após a Revolução dos Cravos em 1974, as alterações legislativas no domínio laboral não se mostraram tão significantes quanto poderia parecer. Desta forma, vale a pena fazer referência ao fim da proibição do direito à greve, bem como ao estabelecimento de um regime de relações coletivas de trabalho¹⁵.

Dirigindo o estudo das alterações legislativas das últimas décadas às transformações da figura do período experimental, bem como, das normas reguladoras do contrato de trabalho a termo.

2.1.1. Breve Evolução Histórica da Figura do Período Experimental¹⁶

É preciso recuarmos até 1937 para observarmos os primeiros vestígios da figura que nos dias de hoje é denominada de período experimental.

Desta forma, com a Lei 1 952, de 10 de março de 1937 surgia, pela primeira vez, a possibilidade do trabalhador, no decorrer dos dois meses iniciais, ver o seu contrato cessar, com fundamento na presunção da sua ineptidão para a atividade a desempenhar.

Mais tarde, em 1966 com o DL 47 032, de 27 de maio, por via dos Arts. 44 e 109 do DL. em análise, veio estabelecer o caráter de bilateralidade ao período experimental, na medida em que previa que ambas as partes pudessem fazer cessar o contrato¹⁷, bem

¹³ Cfr. (Fernandes A. M., 2019, pp. 56 e 57).

¹⁴ Cfr. (Fernandes A. M., 2019, p. 57).

¹⁵ Para um estudo mais aprofundado veja-se (Fernandes A. M., 1984, p. 14 e ss.).

¹⁶ Cfr. (Cunha, 2020, pp. 4-6).

¹⁷ Veja-se o Art. 44, nº 1 e 2 do DL 47 032, de 27 de maio de 1966.

como convencionar a presença ou não deste período experimental¹⁸ no contrato de trabalho, Art. 44º, nº 1 e 2 e 109º, nº 1 do DL 47 032.

Apenas em 1975, após a queda do Estado Novo, o regime do período experimental foi revisto pelo DL 372-A/75, de 16 de julho, com esta revisão surge a possibilidade de fazer o cessar o contrato de trabalho, durante a vigência do período, no entanto o legislador estabeleceu regras diferentes para dois espaços temporais diferentes. Assim, num primeiro espaço temporal, o Art. 28º, nº 1 do DL em apreço previa a possibilidade de qualquer uma das partes, unilateralmente, fazer cessar o contrato nos primeiros 15 dias da sua vigência “sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização”¹⁹. Já numa segunda fase, o Art. 28, nº 2 do DL previa a possibilidade de fazer cessar o contrato, decorridos os quinze dias iniciais e até aos sessenta dias de vigência do contrato, tendo por pressuposto “a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado”²⁰.

O DL 372-A/75 previa ainda a possibilidade de no caso dos trabalhadores com “cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato”²¹ este período poderia ser dilatado, não podendo exceder os seis meses. Esta possibilidade viria a ser revogada, mais tarde, pelo DL 84/76, de 28 de janeiro²² como consequência da revogação direta do Art. 28, nº 2 do DL 372-A/75.

Em 1989, o DL 64-A/89, de 27 de fevereiro procedeu, pelo Art. 43º, à dilação da duração do período experimental. Assim os contratos de trabalho a termo com duração igual ou superior a seis meses, salvo acordo em contrário, passaram a apresentar um período experimental de 30 dias, no entanto o legislador optou por manter os 15 dias de período experimental para os contratos com duração inferior a seis meses, já nos

“ARTIGO 109.º

(Cessação do contrato no período experimental)

1. Durante o período experimental previsto no artigo 44.º, o despedimento do trabalhador, por sua iniciativa ou por iniciativa da entidade patronal, presumir-se-á feito, respectivamente, por causa das condições desfavoráveis do trabalho ou por inaptidão para o serviço”.

¹⁸ Veja-se o Art. 109, nº 1 do de 27 de maio de 1966

“ARTIGO 44.º

(Período experimental)

1. Nos contratos sem prazo haverá sempre um período experimental de dois meses, salvo se outra coisa for convencionada por escrito.

2. Nos contratos com prazo, certo ou incerto, só haverá o período experimental referido no número anterior, se for convencionado por escrito.”

¹⁹ Cfr. Art. 28, nº 1 do DL 372-A/75, de 16 de julho.

²⁰ Cfr. Art. 28, nº 2 do DL 372-A/75, de 16 de julho.

²¹ Cfr. Art. 28, nº3 do DL 372-A/75, de 16 de julho.

²² Cfr. Art. 3 do DL 84/76, de 28 de janeiro.

contratos de duração indeterminada a duração do período experimental era de 60 dias (Art. 55, nº 2 do DL 64-A/89).

O regime atual aplicável à figura do período experimental, começa a ser desenhado em 1991, com o DL 403/91, de 16 de outubro. O Art. 55º, nº 2 do DL 403/91 traz pela primeira vez durações de período experimental diferentes, tendo como filtro a complexidade da atividade exercida pelo trabalhador. Desta forma, no caso da contratação por tempo indeterminado o período experimental tem a duração de:

- i. 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou 90 dias no caso das empresas com vinte ou menos trabalhadores – Art. 55º, nº 2 al. a) do DL 403/91;
- ii. 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança - Art. 55º, nº 2 al. b) do DL 403/91;
- iii. E 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores - Art. 55º, nº 2 al. c) do DL 403/91.

Com a entrada em vigor do CT de 2003 a estrutura do regime do período experimental manteve-se essencialmente a mesma, sendo a única exceção a exclusão da distinção entre empresas com vinte ou menos trabalhadores das restantes, quando estejam em causa trabalhadores indiferenciados, tendo o legislador optado por atribuir a estes trabalhadores 90 dias de período experimental como o único período regra.

O novo CT de 2009 não trouxe qualquer inovação no que ao regime do período experimental diz respeito. No entanto a Lei 93/2019, de 04 de setembro vem marcar um corte com aquilo que tinha sido até hoje o fator decisivo para a duração do período experimental.

Chegados à atualidade e à Lei 93/2019, mais concretamente às alterações que esta veio executar no regime do período experimental, cumpre-nos fazer especial referência, como já referido, ao rompimento com aquela que era a característica decisiva para definir qual a duração do período experimental. Até aos nossos dias a duração do período experimental estava necessariamente interligada com a natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador. Com a entrada em vigor da presente lei o legislador optou por não só fazer uma distinção na duração do período experimental entre a natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador, bem como, entre a situação, perante o mercado de trabalho, em que o trabalhador atualmente se encontra.

Repare-se que, com a entrada em vigor da Lei 93/2019 passamos a ter períodos experimentais com a duração de 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores, ou de 180 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação ou desempenhem funções de confiança, até aqui sem nenhuma novidade. No entanto, o legislador optou por incluir os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração no rol de trabalhadores aos quais é aplicável o período experimental de 180 dias.

Estas alterações legislativas levantaram desde cedo questões sobre a sua constitucionalidade que iremos analisar em sede própria.

Analisadas os diferentes lapsos temporais do regime do período experimental e as respetivas alterações iremos de seguida analisar a linha temporal do regime do contrato de trabalho a termo, uma vez que também este regime sofreu alterações com a Lei 93/2019.

2.1.2. Breve Evolução Histórica do Regime do Contrato de Trabalho a Termo²³

Analisada a evolução legislativa do Direito do Trabalho até então cumpre-nos agora dissecar o nosso estudo histórico para aquele que é o objeto desta dissertação. Desta forma iremos focar-nos na evolução do Direito do Trabalho aplicado ao contrato de trabalho a termo.

Note-se que o contrato de trabalho a prazo, no nosso ordenamento jurídico foi primeiramente abordado com a publicação da Lei 1 952, de 10 de março de 1937. Este diploma previa no seu Art. 13 a possibilidade de aposição de um termo resolutivo ao contrato de trabalho. Este preceito impedia ainda a denúncia antecipada unilateral do contrato, salvo quando existisse caso fortuito ou de força maior (justa causa). No entanto, o Art. 10 do mesmo diploma definia que quando as partes não acordassem o período entre o qual o contrato de trabalho vigora este podia cessar por vontade de qualquer um dos contraentes, independentemente da alegação de justa causa, desde que fosse cumprido previamente o aviso por declaração inequívoca à outra parte da intenção de fazer cessar o contrato.

Já a LCT previa no seu Art. 10 a possibilidade de aposição ao contrato de trabalho um prazo certo ou incerto, no entanto, apesar de a Lei não apresentar restrições à aposição do termo, exigia que a aposição do termo fosse feita sob a forma escrita, sob pena de conversão automática do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado sempre que o trabalhador continuasse a prestar a sua atividade após o fim do prazo estipulado no contrato (Art. 10, nº2 da LCT). Este sistema, ao contrário do atual, revelava-se muito menos restritivo, na medida em que no que diz respeito à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador previa a possibilidade de este fazer cessar o contrato com aviso prévio.

Posteriormente em 1976 o Contrato de trabalho a termo resolutivo autonomiza-se enquanto contrato de trabalho especial pelo DL 781/76 de 28 de outubro, que apresentava, em sentido oposto do regime da LCT, um regime mais restrito. Genericamente, este regime apresentava os seguintes traços essenciais:

1. O DL restringiu a utilização dos contratos de trabalho a termo aquele cujo termo fosse certo (Art. 1, nº1 do DL 781/76);

²³ Cfr. (Machado, 2009, pp. 121-151); (Martinez P. R., 2015, pp. 61-123); (Vários, 2016, pp. 139-141).

2. O contrato de trabalho a termo, nos termos do Art. 6, nº 1 do DL 781/76 que o regulava, estava sujeito a forma escrita;
3. Apenas aos contratos de trabalho a termo com duração inferior a seis meses estavam obrigados a consignar no contrato de trabalho a indicação de qual o serviço ou obra que o trabalhador iria realizar. (Art. 6, nº 2 do DL 781/76);
4. A duração máxima do contrato era de três anos, contando para este efeito o período inicial e as renovações, note-se que o DL 781/76 não estipulasse qualquer limite máximo ao número de renovações, terminados os prazos o contrato cessava²⁴ ou era convertido²⁵ em contrato por tempo indeterminado (Art. 3, nº 1 do DL 781/76);
5. No caso dos contratos a termo a inobservância dos requisitos de validade²⁶ relativos ao termo implicava a sua nulidade nos termos gerais, mas sim, a conversão automática deste em contrato de trabalho por tempo indeterminado;
6. Por fim, o DL 781/76 afastou expressamente a atribuição de qualquer indemnização aquando do fim do contrato (Art. 2, nº 2 do DL 781/76)²⁷.

É num período de particular sensibilidade do ponto de vista social que surge a LCCT pelo DL 64-A/89, de 27 de fevereiro. Este diploma que revogou o anterior DL 781/76 de 28 de outubro assumiu pela primeira vez a estreita conexão existente entre a matéria do contrato de trabalho a termo e a matéria da sua cessação, regulando-as em conjunto (Arts. 41 a 54 da LCCT). Resultou deste diploma e desta assunção da conexão entre a matéria do contrato e a matéria da sua cessação um regime ainda mais restritivo, contribuindo para fixar este contrato enquanto um contrato excecional.

No que toca ao regime do contrato de trabalho a termo a LCCT veio estabelecer por meio do seu Art. 2 a imperatividade absoluta do novo regime.

Com a entrada em vigor da LCCT, o Art. 48 veio, de certa forma, liberalizar o regime deste contrato na medida em que passou a permitir a aposição de termo incerto ao contrato, por outro lado a LCCT, pelo Art.43º veio alargar o período experimental para trinta dias²⁸.

²⁴ Note-se que para que o contrato não se renovasse, como refere (Machado, 2009, p. 131) “era necessário que a entidade patronal comunicasse ao trabalhador, por forma escrita, a vontade de não o renovar até oito dias antes de o prazo expirar (Art. 2.º, n.º 1, do DL n.º 781/76)”.

²⁵ No caso da conversão do contrato de trabalho a termo num contrato de trabalho sem termo repare-se que, conforme destaca (Leite, 1975/76, p. 151) a lei não explicita se a falta da comunicação prevista no nº 1 do Art. 2º do DL 781/76, “implica a renovação automática do contrato pelo prazo e nas condições do anterior ou a sua conversão em contrato sem prazo”.

²⁶ Eram considerados requisitos de validade a forma escrita e o prazo do contrato.

²⁷ Note-se que quando existisse denúncia contratual por qualquer dos contraentes, com ou sem aviso prévio, o DL conferia à contraparte o direito a receber uma indemnização cujo o valor dependia de autor da denúncia, assim se a iniciativa de denunciar o contrato fosse do empregador este deverá indemnizar o trabalhador no valor equivalente ao montante das retribuições vincendas, se por outra lado a vontade denunciar o contrato vier do trabalhador este deverá indemnizar o empregador no valor equivalente ao valor dos prejuízos sofridos pela empresa - (Art. 4.º do DL n.º 781/76).

²⁸ No anterior regime o período experimental, nos termos do Art 5 do DL 781/76 de 28 de outubro, tinha uma vigência de 15 dias durante os quais as partes, salvo disposição em contrário, podiam fazer cessar o contrato “sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização”.

O presente diploma, apresenta um carácter mais restritivo, que o que vigorava anteriormente, mais veja-se que, para além da obrigatoriedade de redução a escrito do contrato a termo, Art. 42, nº 1 da LCCT, e a admissibilidade da contratação a termo passou a estar dependente de uma motivação objetiva, estando os motivos elencados na Lei de forma taxativa no Art. 41 da LCCT quando se tratasse de contratos a termo certo e no Art. 48 da LCCT no caso dos contratos a termo incerto.

A duração máxima dos contratos de trabalho a termo variava consoante estivéssemos perante um termo certo ou incerto. No caso dos contratos a termo certo não havia qualquer limite previsto na Lei para a sua duração. No entanto, o Art. 44, nº 2 da LCCT²⁹ estipulava que o contrato poderia ser renovado no máximo duas vezes e que essas renovações não podiam no somatório durar por mais de três anos. Já quando se tratava de um contrato a termo incerto o Art. 49 da LCCT estabelecia que este “deveria durar pelo tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificava a sua celebração³⁰;

Nos casos em que a duração máxima e o número de renovações do contrato fosse ultrapassado ou quando exista vício de forma ou de motivação, a LCCT manteve a sanção, pelo que nestes casos o contrato convertia-se automaticamente em contrato por tempo indeterminado (Arts. 47, 42, nº 3 e 41, nºs 2 e 3 da LCCT respetivamente). No entanto, o legislador entendeu que no caso dos contratos a termo certo quando o empregador não comunicasse ao trabalhador por escrito, a caducidade do contrato oito dias antes do prazo expirar, o contrato então em vigor renovava-se por igual período (Art. 46, nºs. 1 e 2 da LCCT) ou convertia-se em contrato sem termo, conforme o limite legal da duração das renovações sucessivas do contrato tivesse ou não sido ultrapassado.

Em matéria de cessação do contrato os trabalhadores adquiriram direitos, designadamente o direito de preferência na admissão aos quadros da empresa (Art. 54º da LCCT) e direitos de natureza compensatória (Art. 46, nº3 e 50, nº 4 da LCCT)³¹.

Já em matéria de contratação sucessiva de trabalhadores a termo o legislador foi imperativo estabelecendo a proibição de nova admissão de trabalhador a termo, certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho nos três meses seguintes à cessação do anterior contrato de trabalho a termo, quando este tivesse durado mais de doze meses e a sua cessação acontecesse por motivo não imputável ao trabalhador. No entanto, o

²⁹ O Art. 44, nº 2 da LCCT dizia que “caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos”, repare-se então que o limite de três anos previsto na lei dizia respeito apenas ao limite máximo das sucessivas.

³⁰ Cfr. (Machado, 2009, p. 138).

³¹ A lei estabelecia que da caducidade do contrato a termo resultava a atribuição ao trabalhador de uma compensação pecuniária calculada em função da sua antiguidade e correspondia a dois dias de trabalho de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato. Para um estudo mais aprofundado do estudo do cálculo da compensação pecuniária atribuída ao trabalhador veja-se (Moreira A. , 2002).

regime sancionatório aplicável aquando existisse uma violação desta norma consistia na aplicação de uma mera multa³².

Apesar da obrigatoriedade das normas acima enunciadas, repare-se que as consequências do seu incumprimento eram substancialmente diferentes, assim, definia o Art. 42, nº 3 da LCCT que apenas se convertiam em contratos por tempo indeterminado o contrato a termo que “não fosse reduzido a escrito, faltasse a assinatura das partes ou a sua identificação, o motivo justificativo do contrato ou, nos casos de contrato a termo incerto, a actividade, tarefa ou obra cuja execução os justificava ou o nome do trabalhador substituído e ainda a falta simultânea da data de início do trabalho e da celebração do contrato”³³.

O regime imposto, pela LCCT conseguiu, desde a sua entrada em vigor em 1989, levar a uma redução da utilização de contratos de trabalho a termo, invertendo desta forma a tendência crescente a que se vinha a assistir desde 1984, conforme podemos verificar pela tabela e gráfico seguintes.

Tabela 1 - Trabalhadores por conta de outrem - por tipo de contrato (1983-2003)³⁴

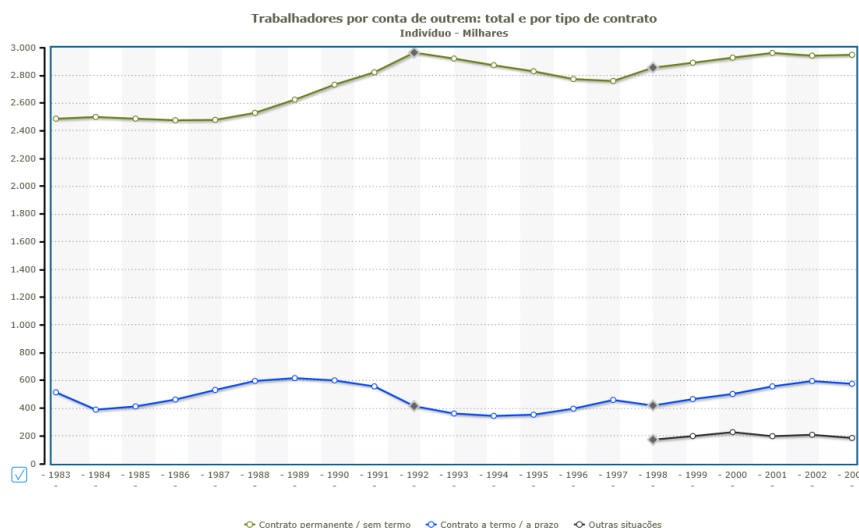
Indivíduos - Milhares	Tipo de Contrato		
	Anos	Contrato permanente / sem termo	Contrato a termo / a prazo
1983	2 487.7	514.6	-
1984	2 500.2	389.8	-
1985	2 487.9	413.1	-
1986	2 476.7	462.6	-
1987	2 479.1	531.8	-
1988	2 530	596.7	-
1989	2 625.4	617.3	-
1990	2 733.4	600.7	-
1991	1 822.5	557.5	-
1992	2 964.6	415.2	-
1993	1 921.5	361.9	-
1994	2 873.2	344.8	-
1995	2 829.6	353.4	-
1996	2 773.6	396.9	-
1997	2 759.6	459.6	-
1998	2 855.9	419.5	173.2
1999	2 831.4	465.7	199.1

³² Cfr. (Ferraz, 1998, p. 360).

³³ Cfr. (Machado, 2009, p. 137).

³⁴ Tabela disponível em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela> - Consultado a 27.07.2021.

2000	2 928.1	502.7	227.3
2001	2 962	557.6	198.5
2002	2 942.2	596.1	208.5
2003	2 948.5	576.3	185.6

Gráfico 3 - Trabalhadores por conta de outrem - por tipo de contrato (1983-2003)³⁵

O legislador pretendia ainda um reforço da proteção dos trabalhadores a termo, contudo, uma análise a médio/longo prazo da evolução subsequente à instituição deste regime da contratação a termo leva-nos a concluir que o mesmo não produziu efeitos benéficos no mercado de trabalho, tendo deixado o trabalhador numa posição mais débil. Com um regime de contratação a termo mais restritivo verificou-se uma diminuição dos postos de trabalho o que resultou num prejuízo global na oferta de trabalho e consequentemente num decréscimo da utilização de contratos em geral e de contratos a termo em especial o que resultou numa subida da taxa de desemprego que se consubstancia numa diminuição da população empregada³⁶.

³⁵ Gráfico disponível em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela> - Consultado a 27.07.2021.

³⁶ No gráfico 5 e 6 possível verificar o as consequências a médio longo prazo do regime aprovado pela LCCT, nomeadamente no que à taxa de desemprego e ao total de população empregada. O gráfico 4 revela ainda uma redução na utilização dos contratos de trabalho em geral.

Gráfico 4 - Taxa de desemprego³⁷

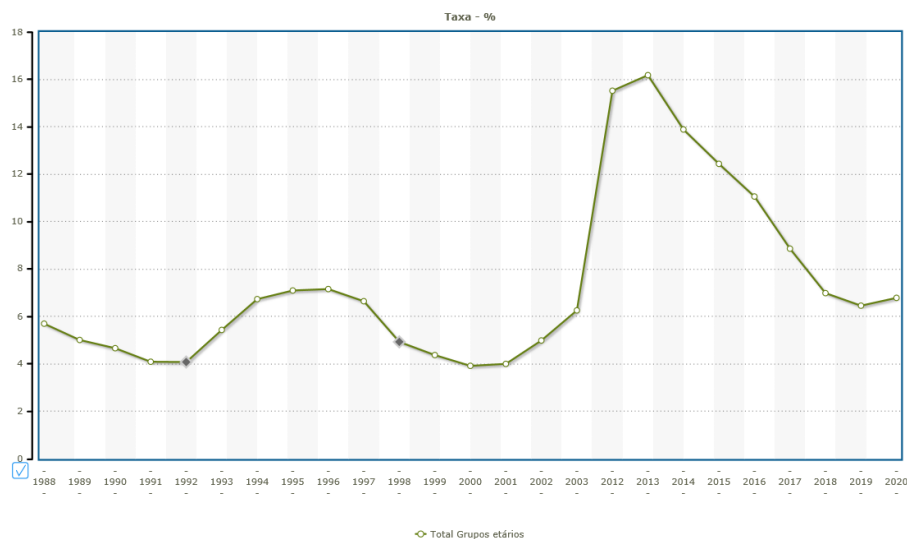
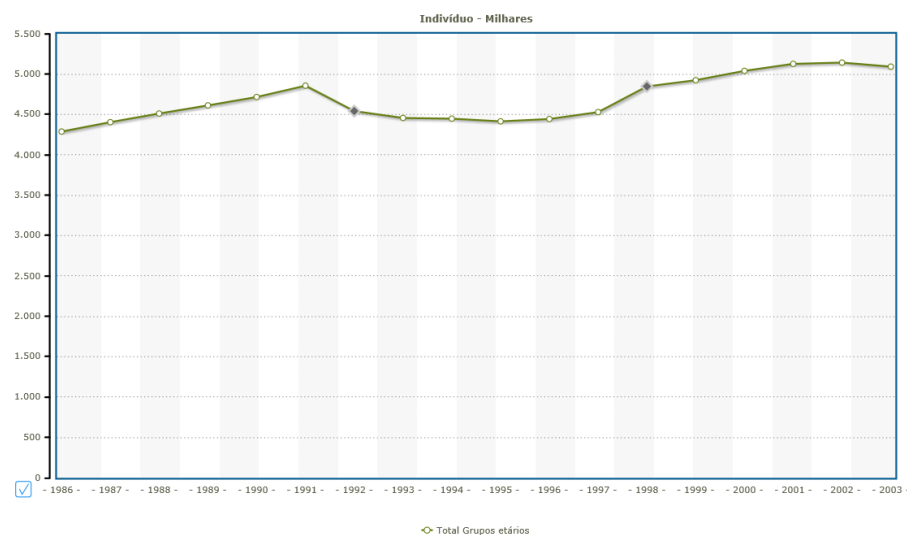


Gráfico 5 - População empregada³⁸



A Lei nº 38/96 de 31 de agosto veio alterar o regime da contratação a termo previsto na LCCT, “estabelecendo pequenas, mas importantes alterações”³⁹ nomeadamente em matéria de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo e da rescisão por iniciativa do trabalhador.

Desta forma, o Art. 1, n.º 1, da Lei n.º 38/96 previu a hipótese de, em determinadas condições, ser dada ao trabalhador a possibilidade de, por declaração escrita à entidade patronal, fazer revogar o negócio extintivo do contrato até dois dias úteis após a respetiva produção de efeitos.

³⁷ Gráfico disponível em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Gr%C3%A1fico> - Consultado a 28.07.2021.

³⁸ Gráfico disponível em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Gr%C3%A1fico> - Consultado a 28.07.2021.

³⁹ Cfr. (Machado, 2009, p. 142).

Já no que concerne, às alterações introduzidas no âmbito da celebração e renovação de contratos a prazo, as quais geravam algumas questões por parte da doutrina e jurisprudência, o Art. 3, n.º 1, veio clarificar o que já parecia resultar da al. e) do n.º 1 do Art. 42 da LCCT. Assim o Art. 3, n.º 1 da Lei 38/96 esclareceu que para que o motivo justificativo do termo que deu origem ao contrato fosse admissível era necessário que o contrato mencionasse todos os factos e circunstâncias que incorporam o motivo de forma concreta, não bastando, para tal, mera remissão para normas legais ou conceções indeterminadas. Por outro lado, o Art. 3, n.º 2 da Lei 38/96⁴⁰, em matéria de renovação contratual, do contrato a termo, por período diferente daquele que as partes tinham inicialmente estipulado está sujeita aos requisitos de forma da sua celebração. Desta forma, o legislador consagrou expressamente aquele que já seria o entendimento maioritário da jurisprudência⁴¹ e da doutrina.

O regime da contratação a termo foi mais tarde alterado na sequência de Diretiva n.º 99/70/CE, de 28 de junho de 1999 transcrita para o ordenamento jurídico laboral pela Lei n.º 18/2001, de 3 de julho⁴², que dispôs, nomeadamente, em matéria de:

1. “Aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente como consequência da nulidade da estipulação do termo (Art. 41., n. 2, da LCCT);
2. Nulidade da estipulação do termo sempre que esta tenha por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo (Art. 41., n.º 3, da LCCT);
3. Ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo a cargo do empregador (Art. 41. n.º 4. da LCCT);
4. Conversão automática do contrato em contrato sem termo na sequência da celebração sucessiva ou intervalada de contratos de trabalho a termo entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador (Art. 41-A. n.º 1 da LCCT);
5. Nulidade do contrato de trabalho a termo celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente (Art. 41.º-A, n. 3, da LCCT);
6. Necessidade de referência formal no texto do contrato à exigência do Art. 53 (al. f) do n.º 1 do Art. 42 da LCCT);
7. Compensação pela caducidade do contrato correspondente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês (Art. 46, n.º 3. da LCCT);
8. Comunicação à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa da celebração, prorrogação e cessação do contrato (Art. 53.º da LCCT);

⁴⁰ Dizia o Art. 3, n.º 2 da Lei 38/96 que "a prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos de forma da sua celebração".

⁴¹ Veja-se nomeadamente o Ac. da Rel. de Coimbra de 11.11.1992, publicado na Colectânea de Jurisprudência, 1992, V. pág. 105; Ac. da Rel. do Porto de 03.07.1995, publicado na Colectânea de Jurisprudência, 1995, IV, pág. 242; e Ac. da Rel. do Porto de 3.03.1997, publicado na Colectânea de Jurisprudência, 1997, II, pág. 240.

⁴² A Lei 18/2001, de 3 de julho veio alterar o regime da contratação a termo previsto no 64-A/89, de 27 de fevereiro. Esta alteração legislativa veio aditar o Art. 41-A e procedeu a alterações nos Arts. 41, 42, 46, 53, 54 da Lei 18/2001.

9. Impedimento de nova admissão a termo, quando o anterior contrato tenha cessado por motivo não imputável ao trabalhador, para o mesmo posto de trabalho, antes de decorridos seis meses (Art. 46.º, n.º 4, da LCCT);
10. Pagamento de uma indemnização ao trabalhador correspondente a 6 meses de remuneração base quando é violado o direito de preferência, cabendo ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador (Art. 54.º, n.ºs 2 e 3, da LCCT)".⁴³

O dia 1 de dezembro 2003 corresponde a um marco importante na evolução do Direito do Trabalho, uma vez que corresponde à data de entrada em vigor da Lei 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o CT de 2003.

O CT de 2003 veio trazer algumas alterações ao regime o contrato de trabalho a termo, principalmente, em matéria de admissibilidade, fixação de um limite à duração do contrato de trabalho a termo resolutivo certo, proibição de contratos sucessivos, consagração do dever do empregador de dar formação ao trabalhador vinculado por contrato de trabalho a termo.

O regime da contratação a termo previsto no CT de 2003 revelar-se-ia menos restritivo que o seu antecessor, na medida em que previu um aligeiramento da fundamentação objetiva do contrato, assim como o alargamento da sua duração máxima, procurando flexibilizar o Direito do Trabalho, adequando os quadros normativos às necessidades de gestão e aos desafios de produtividade e competitividade que as empresas enfrentam.

O regime da contratação a termo encontrava-se plasmado nos Arts.129 a 145 do CT de 2003 (sobre o contrato de trabalho a termo em geral), nos Arts. 387 a 389 do CT de 2003 (cessação contratual), no Art. 440 do CT de 2003 (ilicitude do despedimento por fato imputável ao trabalhador), no n.º 3 do Art. 443 do CT de 2003 (indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução do contrato de trabalho por iniciativa deste), no Art. 447, n.ºs 3 e 4 do CT de 2003 (regime da denúncia do contrato de trabalho a termo quando esta promovida pelo trabalhador).

Para além do CT de 2003 o regime jurídico do contrato de trabalho a termo encontrava-se ainda plasmado num regime de complementaridade nos Arts. 171 a 174 da Lei 35/2004, de 29 de julho, também conhecida por Regulamentação do Código do Trabalho (RCT),

Quatro anos passados da entrada em vigor da Lei 99/2003, de 27 de agosto, que deu origem ao CT de 2003, e dando cumprimento ao Art. 20 do CT de 2003⁴⁴, deu-se início ao processo de revisão do CT em 2007. Este processo deu origem à Proposta de Lei nº 216/X que, plasmando aquilo que o Livro Branco das Relações de Trabalho propunha veio dar corpo a “um quadro normativo mais eficaz, que unifica os dois

⁴³ Cfr. (Machado, 2009, pp. 144-146).

⁴⁴ O Art. 20 do CT de 2003 previa que o CT devia ser revisto no prazo de quatro anos a contar da sua data de entrada em vigor.

principais instrumentos legislativos que que disciplinam as relações de trabalho – o Código do Trabalho e o seu Regulamento -, tornando-os mais inteligíveis, mais acessíveis, sendo previsíveis os ganhos ao nível da divulgação efetiva do seu conteúdo normativo pelos destinatários e, assim, também no que respeita ao seu cumprimento”⁴⁵

Seguindo a caminhada da revisão do CT, foi aprovada a lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que deu origem ao atual CT e que será chamada ao longo deste estudo de CT. O atual CT em matéria de contrato de trabalho a termo trouxe algumas alterações relevantes como iremos analisar.

Desde logo o facto de ter passado a considerar o contrato de trabalho a termo enquanto modalidade contratual, regulada numa secção autónoma, excluindo o contrato a termo resolutivo da secção das cláusulas acessórias. As modalidades do contrato de trabalho encontram-se reguladas na secção IX, sendo na subsecção I, entre os Arts. 139 a 149 do CT, que o contrato de trabalho a termo resolutivo encontra a sua casa. Repare-se que é entre os Arts. acima enunciados que o CT dispõe de matérias como: a forma do contrato, duração, renovação, sucessão e fundamentos da contratação a termo, dispõe ainda sobre a conversão do contrato a termo resolutivo em contrato por tempo indeterminado e ainda sobre os deveres de informação do empregador. O Art. 142 do CT prevê a figura do contrato de trabalho de muito curta duração, assim como algumas regras relativas ao tratamento dos trabalhadores bem como aos direitos especiais que lhes assistem após a cessação do contrato.

No entanto, e apesar da reorganização do CT, para que seja possível analisar todo o regime da contratação a termo resolutivo continuamos a ter de folhear o CT. Assim, de forma dispersa o CT regula sobre matérias como o período experimental dos contratos a termo (Art. 112, nº2 do CT), a formação profissional de trabalhadores a termo enquanto dever do empregador (Art. 131, nº 2 do CT), a cessação do contrato de trabalho a termo (Arts. 344 e 345 do CT), a celebração de contrato a termo com um trabalhador reformado (Art. 348 do CT), o regime comum de cessação do contrato de trabalho a termo (Art. 393 do CT), o direito a férias dos trabalhadores a termo (Arts. 237 a 239 do CT), os efeitos da suspensão dos contratos de trabalho a termo (Art. 295, nº 3 do CT).

Das alterações mais relevantes em matéria de contratação a termo realçamos a limitação à celebração sucessiva de contratos a termo, não só com o mesmo empregador, bem como com outra sociedade que tenha com este uma relação de domínio, ou de grupo ou ainda que tenha, em comum, estruturas com o primeiro empregador (Art. 143 do CT), a redução da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo a três anos em vez dos seis previstos no anterior regime, permitindo-se a terceira renovação. Já no contrato de trabalho a termo incerto, que não apresentava

⁴⁵ Exposição de Motivos da Proposta de Lei 216/X.

qualquer prazo máximo previsto, o legislador impôs a limitação da duração máxima do contrato a seis anos.

Este regime de contrato de trabalho a termo, previsto no CT, ao longo dos anos, sofreu diversas alterações em matéria do regime de compensação por caducidade do contrato de trabalho, duração máxima e renovação do contrato a termo⁴⁶ e a duração máxima do contrato de trabalho a termo de muito curta duração introduzida nos anos de 2011, 2012 e 2019 pelas seguintes Leis:

- a. Lei 53/2011, de 14 de outubro;
- b. Lei 3/2012, de 10 de janeiro;
- c. Lei 23/2012, de 25 de junho;
- d. Lei 69/2013, de 30 de agosto;
- e. Lei 76/2013, de 7 de novembro;
- f. Lei 93/2019, de 4 de setembro.

Em jeito de conclusão do estudo da evolução do Direito do Trabalho, mais concretamente a evolução do regime aplicável ao contrato de trabalho a termo, vale fazer referência que o Direito do Trabalho enquanto ramo de Direito Privado não é estático, estando em constante mutação, são exemplo disso as mais recentes alterações ao CT. Sendo que das alterações sobre as quais vai recair o nosso estudo, ao regime da contratação a termo anteriormente enunciadas cumpre-nos referir que a Lei 93/2014 de 4 de setembro, com génese na Proposta de Lei 136/XIII, que refletia as propostas do Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 (LVRL), é responsável pelas alterações ao CT mais substanciais desde a reforma laboral de 2012 promovida pela Lei 23/2012 de 25 de junho, na sequência do memorando de entendimento.⁴⁷

⁴⁶ Em matéria de duração máxima do contrato de trabalho e da sua renovação, foi admitida uma renovação extraordinária, e posteriormente uma nova renovação.

⁴⁷ Cfr. (Falcão & Tomás, 2020, p. 225).

3. Notas Preliminares

3.1. Contrato Individual de Trabalho

Antes de entrarmos no tema da contratação a termo, propriamente dita, importa fazer uma breve introdução aquilo que a Lei portuguesa delimita como sendo um contrato individual de trabalho em geral.

No nosso ordenamento jurídico a primeira noção de contrato de trabalho remete-nos para o primeiro Regime Jurídico do Contrato de Trabalho, aprovado pela L. nº 1952 de 10 de março de 1937, tendo sido mantida, ainda que com algumas alterações, no DL 47 032 de 27 de maio de 1966 e posteriormente para a Lei do Contrato de Trabalho (LCT) de onde transitou para o CT⁴⁸, assim como, para o CC.

Atualmente a noção de contrato de trabalho pode ser encontrada quer no CC (Art. 1152º) quer no CT (Art. 11º). Note-se que embora existam duas noções diferentes para contrato de trabalho, estas devem ser interpretadas de forma conjunta, na medida em que estas não contrariam. Assim, segundo o CC contrato de trabalho consiste em “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”. Já o CT define o contrato de trabalho com “aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Atente-se, no entanto, que noutros sistemas jurídicos o contrato de trabalho é caracterizado com recurso à noção de trabalhador subordinado ou a referência à posição jurídica de dependência que este ocupa no vínculo laboral, vejamos o caso dos sistemas jurídicos germânico e espanhol.

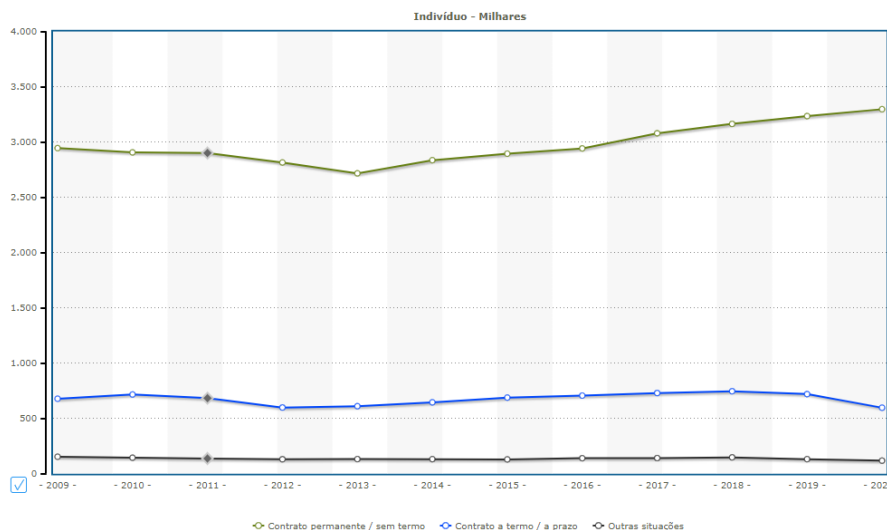
No sistema jurídico germânico, o vínculo laboral encontra-se filiado na figura do contrato de serviços (*Dienstvertrag*), conforme consta no § 611 do Bürgerliches Besetzbuch (BGB), que se caracteriza pela dependência pessoal do prestador de trabalho em relação ao credor do serviço sobre o qual recai o dever de assistência. No entanto, a delimitação concetual da figura que constitui o contrato de trabalho (*Arbeitsvertrag*) só é possível com recurso a doutrina e a jurisprudência, que isolaram as características essenciais do contrato. Já no regime espanhol o trabalho dependente encontra-se contemplado no CC enquanto modalidade de *arrendiamento de servicios*, nos Arts. 1 544 e 1 583 e ss., no entanto o vínculo laboral encontra-se delimitado no *Estatuto de los Trabajadores*. Note-se que o *Estatuto de los Trabajadores* permite, através do seu Art. 1º, identificar o contrato de trabalho recorrendo às noções de trabalhador subordinado e de empregador.⁴⁹

⁴⁸ É possível encontrar a definição de Contrato de trabalho no Art. 10 do CT de 2003, sendo que no atual regime a noção em estudo encontra-se no Art. 11 do CT de 2009.

⁴⁹ Cfr. (Ramalho, Direito do Trabalho, Parte II - Situações Individuais Laborais, 2006, pp. 20 - 21).

Atendendo à natureza ampla da noção do regime de contrato de trabalho presente no regime jurídico português entendemos ser relevante proceder à distinção das tipologias contratuais com maior incidência em Portugal desde a entrada em vigor do CT 2009, para tal recorreremos às linhas orientadoras de Maria do Rosário Palma Ramalho.⁵⁰

Gráfico 6 - Trabalhadores por conta de outrem - por tipo de contrato (2009-2020)⁵¹



Maria do Rosário Palma Ramalho⁵² distingue os contratos de trabalho em três tipologias diferentes, nomeadamente o contrato de trabalho comum, especial e sujeito a regras específicas, sendo que apenas nos iremos debruçar sobre as duas mais comuns. O *contrato de trabalho comum* é caracterizado pela ocupação do trabalhador a tempo integral e em regime de exclusividade, pelo vínculo de duração indeterminada, assim como pela integração do trabalhador no seio de uma organização verticalizada e protegido contra o despedimento, estando ainda associado ao contrato de trabalho um determinado nível de proteção social. Por outro lado, *os contratos de trabalho especiais* podem ser classificados tendo em conta o objeto da prestação laboral, o fator temporal, na medida em que, regra geral, as partes mediante a aposição de uma justificação podem livremente dispor quanto à duração do contrato, bem como ao número de horas durante as quais o trabalhador terá de prestar a sua atividade.

É sobre *os contratos de trabalho especiais* que nos iremos debruçar ao longo desta dissertação, nomeadamente sobre os contratos de trabalho a termo resolutivo.

⁵⁰ Cfr. (Ramalho, 2006, p. 103).

⁵¹ Gráfico disponível em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Gr%C3%A1fico> - Consultado a 29.07.2021.

⁵² Cfr. (Ramalho, 2014, pp. 103 - 105).

3.2. Conteúdo do Contrato Individual de Trabalho

3.2.1. Imperatividade das Normas

Os elementos que constituem as situações normativas, nomeadamente o contrato de trabalho, recorrendo à doutrina⁵³, podem ser alvo diversas classificações. Assim, as situações jurídicas podem ser constituídas por elementos normativos⁵⁴ e por elementos voluntários⁵⁵.

Se quisermos caracterizar o contrato de trabalho recorrendo aos elementos acima referidos concluímos que o contrato de trabalho enquanto negócio típico⁵⁶ é formado por normas imperativas, que não podem, em regra, ser afastadas pelas partes ou que quando podem ser afastadas pelas partes, do seu afastamento nasce a obrigação de ser num regime mais vantajoso para o trabalhador (Art. 3º, nº 4 do CT), quando estejamos perante normas com uma imperatividade mínima. No entanto, o CT prevê (Art. 3º, nº3) que podem ser afastadas, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, as normas legais, através de regulamentação coletiva de trabalho, aquelas que digam respeito aos seguintes temas:

- a. Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, nomeadamente o dos representantes eleitos dos trabalhadores;
- b. Proteção na parentalidade;
- c. Contratos de trabalho com regime especial que tenha por base:
 - i. Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
 - ii. Trabalhadores menores;
 - iii. Trabalhador-estudante;
- d. Dever de informação do empregador;
- e. Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- f. Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias, para além da duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos;
- g. Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar;
- h. Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
- i. Transmissão de empresa ou estabelecimento.

⁵³ Cfr. (Ramalho, 2006, p. 231).

⁵⁴ São elementos normativos aqueles que têm origem na Lei ou em qualquer fonte normativa. Podem ser de natureza injuntiva, quando as partes não as possam afastar, ou de natureza supletiva, neste acaso as partes podem afastá-las ou modificá-las.

⁵⁵ Os elementos voluntários correspondem aqueles derivam da vontade das partes e podem ser necessários ou eventuais, consoante a sua inclusão indispensável ou facultativa respetivamente.

⁵⁶ São contratos típicos todos aqueles que se encontrem previstos e regulamentados na Lei.

Não obstante das limitações já enunciadas as partes podem escolher a modalidade de contrato de trabalho que pretendem adotar, podendo moldar o contrato ao interesse destas, desde que se encontrem dentro dos limites legalmente previstos.

3.2.2. Cláusulas Acessórias - A Condição e o Termo⁵⁷

O sistema jurídico português, através do CC, nos Arts. 270 e 278 permite, que aos negócios jurídicos sejam apostas cláusulas acessórias típicas entre as quais a condição (Art. 270 do CC) e o termo (Art. 278 do CC) conforme as partes pretendam subordinar o negócio jurídico à verificação de um evento futuro de natureza incerta ou certa respetivamente. A condição e o termo podem ser suspensivos ou resolutivos consoante da sua verificação dependa a produção dos efeitos do negócio jurídico ou a cessação dos efeitos do negócio em curso. O termo pode ainda classificar-se enquanto certo ou incerto. Diz-se certo o termo que corresponda à verificação de um evento futuro e que envolva a fixação de um prazo, por outro lado diz-se incerto o termo em que é segura a verificação de um evento futuro embora não seja possível a fixação de um prazo.

O contrato de trabalho enquanto negócio jurídico permite a aposição de cláusulas acessórias, enquanto elementos acidentais⁵⁸ do contrato de trabalho, desta forma fazem parte do leque de cláusulas acessórias do contrato a condição e o termo, conforme prevê o Art. 135 e ss do CT. No entanto, o legislador, com o intuito de fazer cumprir o princípio da proteção do trabalhador, estipulou que quando sejam apostas ao contrato e trabalho este tipo de cláusulas estas devem ser reduzidas a escrito uma vez que colocam o trabalhador numa posição fragilizada em relação ao empregador.

A condição e o termo quando aplicados no contrato de trabalho podem revestir carácter suspensivo⁵⁹, ou seja, a produção dos efeitos do contrato de trabalho fica sujeita à verificação de um evento futuro de natureza certa ou incerta. No entanto, se recorrermos ao direito positivo, apenas o termo pode apresentar natureza resolutive, na medida em que a lei laboral não prevê a aposição de condição resolutive ao contrato de trabalho (Art. 135 e ss. do CT).

Como referido anteriormente, o ordenamento juslaboral não prevê a aposição da condição resolutive ao contrato de trabalho, no entanto, também não proíbe a sua utilização. Esta omissão legal levanta na doutrina algumas posições divergentes relativamente à sua admissibilidade no contrato de trabalho, como iremos ver adiante. Analisando a figura da condição resolutive, a aplicação desta ao contrato de trabalho significaria que, por exemplo um trabalhador adoece e abandona, por essa razão, o local trabalho, para colmatar esta falha o empregador contrata outro trabalhador,

⁵⁷ Cfr. (Ramalho, 2014, pp. 236-240) (Fernandes A. M., 2019, pp. 183-185) (Machado, 2009, pp. 111-121) (Leite, 2016, pp. 79-86).

⁵⁸ São elementos acidentais do contrato de trabalho aqueles que “podem ser nele introduzidos, por vontade das partes, mas, se não o forem, o contrato manterá a sua identidade característica” (Fernandes A. M., 2019, p. 183).

⁵⁹ Aquando seja aposto um termo ou condição suspensiva ao contrato de trabalho é aplicável o regime geral previsto no Art. 270 e ss do CC.

ficando entendido que este contrato cessará se e quando o primeiro trabalhador puder regressar ao trabalho.⁶⁰

Veja-se que a doutrina ao longo dos anos tem vindo a tomar duas posições distintas no que à admissibilidade da condição resolutiva diz respeito. Por um lado, aqueles que defendem a admissibilidade desta cláusula contratual acessória defendem que a condição resolutiva seria admissível enquanto acordo inicial entre as partes, relativamente à cessação contratual. Por outro lado, aqueles que defendem a inadmissibilidade da condição resolutiva socorrem-se do regime restritivo do contrato de trabalho a termo resolutivo e dos valores da estabilidade do vínculo laboral que impedem a admissibilidade da aposição de condição resolutiva ao contrato de trabalho a termo resolutivo, na medida em que a condição resolutiva colocaria o trabalhador numa situação mais precária que aquela que resulta da aposição de um termo ao contrato de trabalho.⁶¹

O atual CT continua sem dar resposta às dúvidas sobre a admissibilidade da condição resolutiva ao contrato de trabalho, uma vez que não prevê “de forma expressa a aposição de aludida cláusula ao contrato de trabalho”⁶², desta forma iremos analisar a posição de diversos autores, tomando uma posição no final da análise.

A inoponibilidade da condição resolutiva ao contrato de trabalho tem vindo a ser defendida pela maioria da doutrina, sendo que os principais argumentos usados para defender esta tese é o princípio constitucional da segurança no emprego, bem como o regime restritivo imposto à admissibilidade da contratação a termo resolutivo e ao regime da cessação contratual. Como defensores de inadmissibilidade da aposição da condição resolutiva vejamos Maria do Rosário Palma Ramalho, António Monteiro Fernandes, João Leal Amado, Susana Sousa Machado, Jorge Leite

Maria do Rosário Palma Ramalho⁶³ defende que a condição resolutiva não é admissível recorrendo a três argumentos, para justificar a sua posição. Em primeiro lugar, a autora, recorrendo a um argumento literal, invoca a ausência da referência à possibilidade de aposição de condição resolutiva ao contrato de trabalho nos Arts. 135 e 139 do CT o que levará a crer na intenção do próprio legislador em excluir esta possibilidade. Num segundo momento, recorrendo a um argumento de maioria de razão, Palma Ramalho alerta para o facto de o recurso à modalidade de contratação a termo continuar a ser fortemente restringida, embora os motivos justificativos presentes no atual CT (Art. 140, nº2) já não revistam carácter taxativo, defendendo que a “indole restritiva do regime do contrato a termo resolutivo não se compadece com a abertura do sistema a uma cláusula acessória que é um *plus* relativamente à própria

⁶⁰ Cfr. (Fernandes A. M., 2019, p. 183).

⁶¹ No sentido da inadmissibilidade da aposição da condição resolutiva ao contrato de trabalho veja-se o Ac. Rel. de Lisboa de 29.06.1981 proc. 0003133, Ac. STJ de 22.10.1982, Proc. 001782, publicado no Boletm do Ministério da Justiça (BMJ), nº 320,1982, p. 339, (Leite, 1992/93 (reprint 1999), p. 417), (Lourenço, 1982, p. 37) (Abrantes J. J., 1992, pp. 48, nota [9]).

⁶² Cfr. (Costa, 2019, p. 27).

⁶³ Cfr. (Ramalho, 2014, p. 234 e 235).

cláusula de termo”⁶⁴. Por fim, de acordo com um motivo teleológico, a autora defende que a aplicação de condição resolutive ao contrato de trabalho acabaria por, eventualmente, frustrar o objetivo de proteger a “estabilidade do vínculo de trabalho que o actual regime da cessação do contrato de trabalho e também o regime restritivo dos contratos a termo prosseguem, em consonância com o princípio constitucional da segurança no emprego (art. 53 da CRP)”⁶⁵.

António Monteiro Fernandes⁶⁶ á aposição da condição resolutive ao contrato de trabalho invocando aquilo que não consta na letra da Lei uma vez que o enunciado das cláusulas acessórias admissíveis no contrato de trabalho (Art. 135 do CT) apenas refere a condição suspensiva, o autor faz ainda referência ao regime de excecionalidade atribuído à aposição do termo resolutive ao contrato de trabalho, invocando o Art. 140, nº 1 do CT. Monteiro Fernandes invocando mais uma vez aquilo que não se encontra na Lei, nomeadamente no Art. 343 do CT, alerta para o facto da condição resolutive não ser causa de caducidade do contrato de trabalho. Os motivos atrás enunciados levam o autor a concluir que a admissibilidade da condição resolutive não dispõe de qualquer espaço no ordenamento jurídico nacional, como se, “para o legislador, isso fosse uma evidência sem necessidade de explicitação”⁶⁷.

Já Susana Machado⁶⁸ em consonância com Leal Amado⁶⁹, recorda que a oponibilidade da condição resolutive é um “fortíssimo factor de precarização do emprego”⁷⁰, frustrando os objetivos do direito à segurança no emprego, previsto no Art. 53 da Constituição (CRP).

Para Jorge Leite⁷¹ a inadmissibilidade da condição resolutive deve-se a diversos fatores, nomeadamente, a Lei apenas referir a admissibilidade da condição ou do termo suspensivo e do termo resolutive, a condição resolutive não consta no leque de formas de extinção do contrato de trabalho⁷². Jorge Leite refere ainda que “a condição resolutive constituiria um elemento permanentemente perturbador da estabilidade no emprego”⁷³

Por outro lado, a oponibilidade da condição resolutive ao contrato de trabalho é defendida por uma parte minoritária da doutrina. Os defensores da admissibilidade recorrem essencialmente a três argumentos. O primeiro corresponde à defesa do

⁶⁴ Cfr. (Ramalho, 2014, p. 239).

⁶⁵ Cfr. (Ramalho, 2014, p. 240).

⁶⁶ Cfr. (Fernandes A. M., 2019, pp. 183-185).

⁶⁷ Cfr. (Fernandes A. M., 2019, p. 185).

⁶⁸ Cfr. (Machado, 2009, p. 121).

⁶⁹ Cfr. (Amado, 2005, p. 54).

⁷⁰ Cfr. (Amado, 2005, p. 54).

⁷¹ Cfr. (Leite, 2016, pp. 80-83).

⁷² Note-se que as formas de cessação contratual admissíveis no CT revestem caráter imperativo uma vez que estabelecem garantias de proteção e estabilidade no trabalho.

⁷³ Cfr. (Leite, 2016, p. 82).

princípio da liberdade contratual previsto no Art. 405 do CC, o segundo corresponde à possibilidade de os contraentes fazerem cessar o contrato por acordo revogatório, por fim, o terceiro argumento consiste numa analogia com a admissibilidade dos contratos a termo resolutivo incerto.⁷⁴

Na nossa opinião a aposição de condição resolutiva ao contrato de trabalho não é admissível, na medida em que como já referido anteriormente violaria o direito à segurança no trabalho, previsto no Art. 53 da CRP, contribuindo enquanto fator para a precarização laboral uma vez que esta corresponde a um evento futuro de natureza incerta. Reforçamos ainda o facto de que o legislador teve o cuidado de estipular a aplicabilidade da condição e do termo suspensivo e do termo resolutivo, excluindo, na nossa opinião, propositadamente a condição resolutiva como se “para o legislador, isso fosse uma evidência sem necessidade de explicitação”⁷⁵.

Já quanto ao termo resolutivo o ordenamento juslaboral português admitia a sua aposição à relação laboral desde a entrada em vigor da LCT nomeadamente no Art. 10º que admitia a celebração de contratos com e sem prazo, no entanto, apenas com o DL nº 781/76 de 28 de outubro veio regular o contrato de trabalho a prazo, que por sua vez integrou e 1989 a Lei da Cessação do Contrato do Trabalho (LCCT) pelo DL nº 64-A/89 de 27 de fevereiro. O CT de 2003 regulava o regime do contrato a termo resolutivo nos Arts. 128 e ss, já o atual CT prevê a regulamentação desta modalidade contratual nos Art 139 a 149 do CT de 2009.⁷⁶

O CT, como veremos mais adiante, prevê que ao contrato de trabalho seja aposto um termo resolutivo certo ou incerto, consoante as partes associem à cessação dos efeitos do contrato um prazo determinado (termo resolutivo certo) ou quando ocorra um evento futuro certo (termo resolutivo incerto).

⁷⁴ Cfr. (Afonso, 2014) in (Costa, 2019).

⁷⁵ Cfr. (Fernandes A. M., 2019, p. 185).

⁷⁶ Cfr. (Ramalho, 2014, p. 237).

4. Contrato de Trabalho a Termo

4.1. Regime Jurídico do Contrato de Trabalho a Termo⁷⁷

O atual regime do contrato de trabalho a termo⁷⁸, à semelhança dos anteriores, estipula que o contrato a termo, enquanto modalidade de contrato de trabalho, está dependente de fundamento objetivo. A relação laboral deve ser tendencialmente duradora, pelo que importa realçar o regime excepcional da contratação a termo, na medida em que a relação laboral só pode ficar sujeita a prazo quando houver necessidades temporárias da empresa que o justifiquem e apenas deverá vigorar durante o período de tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades⁷⁹.

No que ao contrato de trabalho a termo diz respeito, o TC, por diversas vezes veio pronunciar-se quanto à sua admissibilidade, como é o caso do Ac. n.º 581\95 no qual se tornou claro para a jurisprudência que a intenção do legislador relativamente à obrigatoriedade de motivo justificativo era vincar o regime de exceção que é a celebração de um contrato de trabalho a termo, embora este regime constitua um desiderato da garantia constitucional da segurança no emprego.

Parece-nos claro que embora o contrato a termo seja reconhecido enquanto modalidade de contrato de trabalho precário na medida em que se o legislador permitisse que esta modalidade de contratualização como modalidade principal e não como regime excepcional “a entidade empregadora optaria sistematicamente por essa forma, contornando a estabilidade programada no artigo 53.º da Constituição”⁸⁰, o Ac. do TC n.º 659/97 recorda ainda que “a garantia constitucional da segurança no emprego pressupõe e implica a garantia da estabilidade na relação laboral, do que resulta ser o contrato de trabalho sem termo”⁸¹ por ser “o tipo de contrato que melhor assegura aqueles interesses dos trabalhadores e dos fins sociais que a atividade laboral visa realizar, de onde resulta ser o contrato de trabalho a exceção e o contrato sem termo a regra”⁸².

Desta forma, reconhecida a precariedade e exceção da contratação a termo, na medida em que se a contratação a termo fosse livre e não estivesse sujeita a determinados requisitos o empregador não precisava dos chamados trabalhadores

⁷⁷ Cfr. (Machado, 2009, pp. 152-194) (Ramalho, 2006).

⁷⁸ Alterado pela Lei 93\2019 de 09 de setembro.

⁷⁹ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007, p. 711).

⁸⁰ Cfr Ac. TC n.º 581/95, de 03.10.1995, Proc. 407/88.

⁸¹ Cfr Ac. TC n.º 659/97, 04.11.1997, Proc. 279/96.

⁸² Cfr Ac. TC n.º 659/97, 04.11.1997, Proc. 279/96.

“efetivos” os quais não pode despedir sem a apresentação de justa causa⁸³ o que esvaziaria totalmente a o Direito à Segurança no Emprego⁸⁴ previsto na CRP.

Note-se que é possível a celebração de contratos a termo sem que este seja violador do Direito à Segurança no Emprego, na medida em que a jurisprudência, nomeadamente através dos acórdãos do TC n.ºs 581/95 de dezembro de 99 e 683/99, reconhece esta modalidade contratual como constitucionalmente justificável, cabendo ao legislador ponderar e estabelecer os fundamentos e os prazos aplicáveis ao contrato de trabalho a termo. Jorge Miranda e Rui Medeiros esclarecem ainda que “o que importa sublinhar é que as situações de precariedade na relação de trabalho subordinado devem trazer «em si mesmo uma justificação» (Acórdão n.º 683/99) e resultar de uma adequada ponderação dos direitos ou interesses conflitantes”⁸⁵.

Como já referimos, o contrato de trabalho a termo resolutivo constitui um vínculo laboral precário, que apresenta diversos inconvenientes uma vez que deixa o trabalhador numa situação mais débil e conseqüentemente menos estável, não deixa, no entanto, de apresentar algumas vantagens especialmente para o empregador.

No que concerne ao empregador esta modalidade contratual traduz-se numa ferramenta importante na gestão da empresa uma vez que lhe permite fazer face às necessidades temporárias de gestão correntes da empresa, quer por motivos de gestão do pessoal que compõe a empresa, quer por razões relativas à atividade económica desenvolvida pela empresa, permite ainda dar ao empregador uma “bolsa de ar” aquando este pretenda lança-se em novos investimentos em que o êxito não esteja assegurado à partida⁸⁶.

Ao longo dos anos através de diversas alterações à Lei laboral, o legislador, foi criando uma diversidade de formas de constituição do vínculo laboral cujas várias figuras de subordinação correspondem a diferentes interesses de gestão. Parece-nos, no entanto, claro que seguindo a tendência de aumentar as modalidades contratuais legalmente previstas acabará por culminar na desconstrução do paradigma da relação de trabalho e no aumento da precariedade laboral.

4.1.1. Admissibilidade da Contratação a Termo

Atualmente o CT admite a contratação a termo através de um sistema constituído por uma cláusula geral que justifica a utilização de contrato a termo à qual se segue uma enumeração de motivos justificativos meramente exemplificativos (Art. 140, n.ºs 1

⁸³ Cfr. Art. 53 da CRP e Art. 338 do CT.

⁸⁴ Quanto a esta questão (Abrantes J. J., 1992, p. 47) entende que “precisamente porque a aposição do termo resolutivo conflitua com tal princípio (princípio da segurança no emprego), ela só é de admitir em situações excepcionais, em que objetivamente se encontre justificada pela natureza temporária do trabalho a ser prestado. Não é justo impor ao empregador uma vinculação de trabalho permanente face a situações em que a capacidade ou a necessidade de manter o posto de trabalho surge como provisória ou incerta.

⁸⁵ Cfr. (Miranda & Medeiros, 2005, p. 512).

⁸⁶ Desta forma o empregador evita ficar onerado com encargos da manutenção dos contratos por tempo indeterminado, evitando assim riscos excessivo nos casos em que os investimentos fracassam.

e 2 do CT), rompendo com a legislação anterior (constante na LCCT) onde os motivos justificativos que permitiam a contratação a termo eram taxativos, seguindo assim o exemplo de outros ordenamentos jurídicos Europeus, nomeadamente Itália⁸⁷ e a Alemanha⁸⁸. Apesar de a Lei 7/2009 de 12 de fevereiro ter abandonado a taxatividade dos motivos justificativos mantém a esta modalidade contratual enquanto exceção uma vez que o CT estipula, através do Art. 140 n.º 1 que o contrato de trabalho a termo só é admissível quando tenha em vista “a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades” estabelecendo “uma relação umbilical⁸⁹ entre a satisfação da necessidade temporária e a duração do contrato”⁹⁰.

Em suma, a contratação a termo, com recurso a cláusula geral, implica sempre uma ponderação *in casu* através de atos de “avaliação das necessidades temporárias da empresa e do período necessário à satisfação dessas mesmas necessidades”⁹¹.

O legislador, como meio auxiliar ao intérprete, através do n.º 2 do Art. 140 do CT estipulou a título meramente exemplificativo algumas das situações que podem servir de fundamento⁹² à contratação a termo. Assim apresentamos de seguida os fundamentos legalmente estipulados para a contratação a termo⁹³ certo, na medida em que se consideram necessidades temporárias da empresa:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador
 - I. Ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
 - II. Ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
 - III. Em situação de licença sem retribuição;
 - IV. A tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- b) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

⁸⁷ A contratação a termo com recurso à cláusula geral foi justificada, pela Itália, com recurso a razões de caráter técnico, produtivo, organizativo ou substitutivo, elencando, no entanto, quais as situações em que a contratação a termo não é permitida a celebração de contratos a termo.

⁸⁸ No caso da Alemanha a contratação a termo por meio de cláusula geral é permitida desde que o seu recurso seja justificado por um motivo objetivo seguido de uma mera enumeração exemplificativa.

⁸⁹ Esta relação é válida tanto no momento da celebração do contrato de trabalho quanto nas sucessivas renovações deste (Art 149, n.º 3 CT).

⁹⁰ Cfr. (Machado, 2009, p. 158).

⁹¹ Cfr. (Machado, 2009, p. 164).

⁹² Alertamos que apenas é admissível a prever outros de fundamentos diferentes daqueles que se encontram enunciados na lei em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

⁹³ Estabelece o n.º 3 do Art. em análise que aos contratos a termo incerto só podem servir de motivos justificativos à contratação a termo incerto, sem prejuízo de que este contrato este só pode vigorar pelo período estritamente necessário à satisfação da necessidade temporária que lhe deu origem, as alíneas a) a c) ou e) a h) do n.º 2 do Art. 140 do CT, sendo que neste caso os motivos justificativos enunciados, ao contrário da contratação a termo certo, são taxativos.

- c) Acréscimo excepcional de atividade da empresa;
- d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

No entanto, à semelhança de outros na europa, o legislador, no nº 4 do Art. 140 do CT criou duas situações nas quais a cláusula geral que temos estado a analisar perde o seu valor, criando dois tipos de situações em que a contratação não se destina a fazer face às necessidades temporárias da empresa a que damos o nome de *necessidades não transitórias*. Assim, o regime anterior à Lei 93/2019 admitia as seguintes situações excecionais:

- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
- b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

Com a entrada em vigor da Lei 93/2019 de 04 de setembro os grupos sobre os quais recai a possibilidade de contratar a termo certo sem que exista o intuito de satisfazer necessidades temporárias da empresa foram alterados, passamos assim a considerar admissível a contratação a termo certo quando esteja em causa:

- a) O lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;
- b) A contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

Esta alteração à Lei veio introduzir mudanças tanto na esfera jurídica da empresa quanto na do trabalhador. Olhando para a vertente da empresa o legislador limitou-a ao lote de empresas que poderá contratar a termo sem que o motivo justificativo conste no nº2 do Art. 140 do CT, assim apenas as micro, as pequenas e as médias empresas podem fazer uso desta modalidade contratual quando exista “o lançamento de uma nova atividade de duração incerta”, esta alteração veio ainda, em conformidade com a jurisprudência dominante, colmatar uma lacuna legal estabelecendo um limite temporal à possibilidade de utilizar esta exceção evitando assim possíveis abusos à utilização de contratos a termo. Por outro lado, com o intuito de promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração, a Lei 93/2019, excluiu estes trabalhadores

das *necessidades não transitórias* da empresa que constituam motivo justificativo para a contratação a termo. Permanecem neste leque de motivos justificativos os desempregos de muito longa duração. Como consequência desta remodelação os trabalhadores à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração que forem contratados com forem admitidos com contratos sem termo ficam sujeitos, nos termos do Art.º 112º, n.º 1, al. b), iii) do CT a um período experimental de 180 dias, período esse que já era anteriormente aplicável aos trabalhadores “que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança” conforme previa a anterior redação do Art. 112, n.º1, al. b) do CT, transcrito para o atual Art. 112, n.º 1 al. b), i) e ii) do CT.

O nosso estudo irá recair sobre estas alterações substanciais ao CT na medida em que estas consistem nas alterações mais substanciais desde a reforma laboral de 2012 pela Lei 23/2012. Para já deixamos uma questão para posteriormente refletir. Serão estas medidas capazes de cumprir o seu propósito de combater a precariedade?

Ao invés da nulidade do contrato a termo, o Art. 147, n.º1 do CT prevê que se consideram como contrato por tempo indeterminado os contratos a termo que apresentem vícios de fundamentação. Assim, considera-se como sem termo o contrato em que:

1. A estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
2. A sua celebração seja realizada fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do Art. 140;
3. Falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

A Lei faz ainda recair sobre o empregador um especial dever de diligência uma vez que recai sobre este o ónus da prova dos factos que motivaram a celebração do contrato a termo, conforme prevê o Art. 140, n.º 5 do CT.

4.1.2. Requisitos de Forma para a Contratação a Termo

Para além dos já analisados requisitos materiais de validade sobre o contrato de trabalho recaem ainda apertados requisitos de forma. A forma do contrato tem como objetivo a verificação do cumprimento do princípio geral do consentimento através da colheita recorrendo a “qualquer modo de exteriorização das declarações ou manifestações de vontade dos contraentes”⁹⁴.

⁹⁴ Cfr. (Leite, 2004, p. 73).

O contrato de trabalho é regido pelo princípio da liberdade de forma o qual estabelece que a celebração de contrato de trabalho não se encontra sujeita a forma escrita, exceto quando a Lei, expressamente, determine o contrário, Art. 110 do CT, ora, estabelece o Art. 141 do CT que o contrato de trabalho a termo se encontra sujeito à forma escrita. No entanto, o CT de 2009 veio através do Art. 142, n^o 1 estabelecer uma exceção à regra geral para os contratos de trabalho de muito curta duração, para os quais não prevê qualquer obrigatoriedade de forma, pelo que basta o empregador comunicar aos serviços administrativos competentes pelo empregador, (segurança social⁹⁵) a celebração do contrato de trabalho de muito curta duração.

Estabelece ainda o Art. 141 do CT que para além de, regra geral, o contrato a termo deva ser celebrado por escrito deve conter determinadas menções obrigatórias, nomeadamente:

1. Identificação, assinaturas e domicílio ou sede dos contraentes;
2. Atividade que o trabalhador irá desempenhar e correspondente retribuição;
3. Local e período normal de trabalho;
4. Data de início do trabalho;
5. Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
6. Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

A falta das formalidades anteriormente referidas constitui uma violação ao dever que assiste ao empregador de informar o trabalhador sobre os aspetos essenciais do conteúdo do seu contrato (dever de informação) conforme prevê o Art. CT. Assim, quando se verifique a omissão ou insuficiência das formalidades em causa estas deverão ser dadas a conhecer ao trabalhador, nos termos do Art. 107 do CT, nos sessenta dias subsequentes ao início da execução do contrato de trabalho, conforme prevê o Art. 107, n^o 4 do CT.

As mais importantes exigências de forma legalmente exigidas para a celebração de um contrato de trabalho a termo têm sido doutrinariamente classificadas enquanto formalidades *ad substantiam*⁹⁶, existem, no entanto, as formalidades *ad probationem*⁹⁷. A inclusão das formalidades *ad substantiam* aquando a celebração de um contrato de trabalho a termo pode ter como consequência a conversão do contrato a termo em contrato sem termo. Já no caso da falta das formalidades *ad probationem* não afeta a validade do contrato, no entanto estes elementos integram o contudo geral do dever

⁹⁵ Considera-se o trabalhador vinculado à empresa através de contrato de trabalho a termo, com uma duração de seis meses, quando o empregador não cumpra a sua obrigação de comunicação à segurança social da celebração de contrato de trabalho de muito curta duração, conforme prevê o Art. 142, n^o 3 do CT.

⁹⁶ São formalidades *ad substantiam* a forma do contrato, a identificação ou assinatura das partes, assim como, conjuntamente, as datas de celebração do contrato e a de início do trabalho, assim como a obrigatoriedade de motivo justificativo para a celebração do contrato assim como o seu termo.

⁹⁷ São formalidades *ad probationem* as restantes menções obrigatórias previstas no Art. 140, n^o 1 e não enunciadas enquanto formalidades *ad substantiam*, nomeadamente o domicílio ou sede dos contraentes, a categoria profissional ou funções ajustadas, a retribuição, assim como o local e o período normal de trabalho.

de informação que recai sobre o empregador, pelo que na sua falta deverão, posteriormente, ser indicados ao trabalhador pelo meio previsto no Art. 107, n.º 4 do CT.

Para além dos requisitos de forma anteriormente enunciados a celebração de um contrato de trabalho impõe ainda o cumprimento de diversas formalidades ao empregador, nomeadamente aquelas que se encontram previstas nos Art. 144 e 146 do CT, assim o empregador tem o dever de:

1. Comunicar a celebração de contratos de trabalho a termo, com a indicação do fundamento do contrato à comissão de trabalhadores e à associação sindical de que o trabalhador seja membro, bem como à autoridade para as condições de trabalho;
2. Fixar a informação relativa aos postos de trabalho por tempo indeterminado existentes na empresa;
3. Incluir o trabalhador, contratado a termo, no cálculo dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais da empresa relacionadas com o número de trabalhadores a termo na empresa.

4.1.3. Período Experimental nos Contratos a Termo

O período experimental corresponde à fase inicial do contrato e caracteriza-se por corresponder ao espaço temporal entre o qual as partes se conhecem mutuamente e averiguam o interesse mútuo na manutenção da relação contratual (Art. 111, n.º 2 do CT), sendo que caso tal não se verifique as partes têm a liberdade de fazer cessar o contrato de trabalho a termo sem que exista a necessidade de invocar qualquer motivo justificativo, a Lei dispensa ainda o aviso prévio para os casos em que as partes ou uma das partes, unilateralmente, decidam denunciar o contrato de trabalho⁹⁸, sendo que esta denúncia não necessita de forma, nem dá origem ao pagamento de qualquer indemnização ou compensação.⁹⁹

A duração do período experimental nos contratos a termo encontra-se definida no CT (Art. 112, n.º 2), sendo que este lapso temporal vigora em todos os contratos de trabalho sendo independente da vontade das partes, no entanto mediante acordo, escrito, as partes podem afastá-lo. O limite temporal legalmente previsto determina que o período experimental deve ser averiguado atendendo à duração do contrato de trabalho, assim o período experimental poderá ter as seguintes durações:

1. 30 dias em caso de contrato de trabalho com duração igual ou superior a seis meses;

⁹⁸ Exceto quando o período experimental tem uma duração superior a 60 dias, sendo que nesses casos o CT no art 114, n.º 2, em que quando a denuncia seja realizada pelo empregador este tem de o fazer com aviso prévio de sete dias.

⁹⁹ No entanto a lei, no caso das denúncias do contrato de trabalho durante o período experimental, não dispensa o pagamento das prestações vencidas, nomeadamente, retribuição laboral e férias.

2. 15 dias em caso de contrato de trabalho a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Durante o período experimental, como já referenciado anteriormente, as partes devem comportar-se de modo que seja possível apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho, pelo que se impõe a necessidade de ambas as partes agirem de boa fé. Por um lado, o empregador tem a oportunidade de apreciar as capacidades técnicas e profissionais do trabalhador, assim como aspetos da personalidade deste que possam ser relevantes atendendo às funções que o trabalhador desempenhará. Por outro lado, ao trabalhador é dada a possibilidade de avaliar o ambiente de trabalho em que se vai enquadrar e as relações com o empregador.

4.1.4. Duração e Renovações

Num regime marcado pela instabilidade e precariedade laboral as normas que regulam a duração e as renovações dos contratos a termo são de enorme relevância note-se que em matéria de duração e renovações, como veremos adiante, a Lei 93/2019 de 04 de setembro veio introduzir algumas alterações.

A Lei portuguesa não prevê qualquer prazo mínimo para a vigência de um contrato de trabalho a termo, no entanto estabelece taxativamente, no Art. 148, n.º 2 do CT, que a contratação a termo certo por período inferior a seis meses só é admissível quando nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do Art. 140.º do CT, não podendo a duração do contrato ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar. Assim, a contratação a termo certo por período inferior a seis meses, nos termos do Art. 170, n.º 2, al. a) a g) do CT, só é admissível nas seguintes situações:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excepcional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

No que se refere ao período máximo de vigência dos contratos a termo importa fazer uma distinção entre os contratos de trabalho a termo certo e incerto, na medida em que o CT estabelece prazos de duração máxima diversos.

Se por um lado, nos *contratos a termo certo* o prazo máximo para a duração do contrato é de dois anos conforme prevê o Art. 148, n.º1 do CT, este limite temporal inclui o período experimental e as eventuais renovações. O contrato de trabalho a termo não poderá ser renovado mais que três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial do contrato, sendo esta uma das inovações promovidas pela Lei 93/2019.

No caso dos contratos em que o motivo justificativo seja o “lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos”¹⁰⁰ a duração máxima do contrato mantém-se nos dois anos, mas neste caso este período começa a contar da data do início da atividade. Assim, se uma determinada empresa, com menos de 250 trabalhadores decidir contratar um trabalhador, a termo, ao abrigo deste fundamento 1 ano após o início da sua atividade a duração máxima deste contrato será de 1 ano.

Atente-se agora num contrato a termo certo cuja sua duração inicial é de seis meses. Este contrato pode estar sujeito a três renovações, no entanto a duração total do contrato não pode exceder os dois anos e o somatório das renovações não pode ser superior ao período inicial do contrato (neste caso, seis meses), pelo que querendo o empregador beneficiar das três renovações estas poderão no máximo ter a duração de dois meses cada e o contrato de trabalho a termo certo em análise terá uma duração máxima de um ano.

Relativamente à renovação dos contratos de trabalho a termo certo importa ainda referir que as partes podem livremente afastar a possibilidade de renovação do contrato, desde que, no momento da sua celebração prevejam a caducidade automática do contrato e insiram no contrato uma cláusula de não renovação, Art. 149, n.º1 do CT. Na falta de qualquer declaração das partes que faça cessar o contrato de trabalho e na ausência de cláusula de não renovação o contrato, por vontade tácita das partes, renova-se automaticamente no final do termo, por igual período se outro não for convencionado¹⁰¹. Entendemos que, nos casos em que o contrato preveja a não renovação do mesmo, a caducidade opera ainda que as partes não cumpram, nos termos do Art. 344, n.º1 do CT o aviso prévio de quinze dias ou oito dias conforme se trate de empregador ou trabalhador, respetivamente¹⁰², no entanto se o contrato

¹⁰⁰ Cfr. Art. 148, n.º 4 do CT.

¹⁰¹ Estamos perante uma vontade expressa das partes, nos casos em que as partes preveem na data de celebração do contrato que o mesmo, terminado o termo, se renova por período igual ou diferente daquele que deu origem à relação contratual.

¹⁰² Neste sentido, (Machado, 2009, p. 222).

continuar a ser executado converter-se-á em contrato sem termo (contrato por tempo indeterminado).

Recordamos ainda que qualquer renovação, tácita ou expressa, do contrato, nos termos do Art. 149, nº3 do CT, está sujeita à verificação da sua admissibilidade. Implica, portanto, que o motivo justificativo que deu origem ao contrato se mantenha, isto é, implica que a relação entre a satisfação da necessidade temporária da empresa e a duração do contrato se mantenha, na medida em que nos casos em que esta relação não se verifique o contrato a termo certo será convertido automaticamente num contrato sem termo (Art. 147, nº2, al. a) do CT.

Levanta-se ainda a questão de saber se o contrato de trabalho a termo certo, cujo o motivo que lhe deu origem desapareça durante a execução do mesmo se converte imediatamente em contrato por tempo indeterminado ou se se mantém até ao final do seu período de vigência enquanto contrato a termo. Nesta questão à semelhança de Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁰³ consideramos que o contrato se mantém até ao final do termo. Tendo em conta que a Lei apenas impõe a reavaliação dos motivos justificativos no momento da renovação contratual, pelo que os contratos a termo se devem manter enquanto tal até à data da sua caducidade. Se perante o término do prazo do contrato o empregador não fizer atuar a caducidade do contrato este converter-se-á em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Por outro lado, os *contratos a termo incerto* duram enquanto for necessária a substituição do trabalhador ausente ou até à conclusão da atividade para a qual o trabalhador for contratado. Contudo, no limite, a duração máxima do contrato de trabalho a termo incerto estabelece o Art. 148, nº 5 do CT que é de quatro anos.

Repare-se que, ao invés da modalidade contratual analisada anteriormente o contrato de trabalho a termo incerto não pode ser sujeito a renovações, na medida em que o CT no Art. 147, nº 2, al. c) estabelece que quando o trabalhador, contratado a termo incerto, continue a prestar a sua atividade nos quinze dias após a verificação do termo (caducidade¹⁰⁴ do contrato) o contrato de trabalho a termo incerto converte-se, automaticamente, em contrato por tempo indeterminado.

Como já temos vindo a enunciar, o CT prevê diversas situações nas quais em consequência da falta de algum requisito legal para a contratação a termo o contrato em causa deve considerar-se sem termo ou é convertido em contrato de trabalho sem termo (Art. 147, nºs 1 e 2 do CT). O objetivo destas consequências legais nada mais é que impedir a eternização da situação jurídica instável do trabalhador típica da contratação a termo.

¹⁰³ Cfr. (Ramalho, 2014).

¹⁰⁴ O contrato de trabalho a termo incerto caduca com o fim da verificação do motivo justificativo que lhe deu origem ou com o decurso do período máximo de vigência do contrato, quatro anos.

4.1.5. Sucessão Contratual

Abordadas as regras relativas à duração e renovação dos contratos a termo resolutivo consideramos relevante abordar o tema da sucessão dos contratos a termo, ou seja, a “cessação de um contrato a termo seguida da recontração a termo, daquele ou de outro trabalhador a termo, para o mesmo posto de trabalho”¹⁰⁵

O legislador, com o intuito de combater o recurso abusivo à contratação a termo, impôs limitações legais à realização de contratos a termo sucessivos tendo em vista o cumprimento das normas anteriormente enunciadas, nomeadamente aquelas que dizem respeito ao número de renovações do contrato, bem como aos limites temporais da contratação a termo pelo mesmo empregador.

Contudo, a proibição da contratação sucessiva responde a certos requisitos, apresentando algumas limitações previstas no Art. 143 do CT, nomeadamente:

1. A proibição só atua quando ocorra cessação do contrato de trabalho a termo por motivo não imputável ao trabalhador, pelo que, não pode, o empregador admitir ou afetar qualquer trabalhador, “através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns”. No entanto esta proibição apenas vigora enquanto não tiver decorrido “um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações” (Art. 143, nº 1 do CT);¹⁰⁶
2. A proibição não opera nas situações previstas no Art. 143, nº 2 do CT, esta exceção é regra geral da proibição da contratação sucessiva deriva da natureza das atividades, bem como do surgimento de novas necessidades de contratação da empresa após a cessação do contrato anterior.

Note-se que a Lei 93/2019 veio alterar o Art. 143, nº 2 o qual admite exceções à proibição da utilização de contratos sucessivos, no nosso entender, esta alteração é uma consequência da alteração promovida pela mesma Lei ao Art 140, nº 2. Assim, deixa de constituir exceção à proibição de contratação sucessiva a recontração de “trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego”¹⁰⁷, na medida em que a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego deixou de ser motivo justificativo admissível para a contratação a termo. Nos termos do Art. 143, nº 2, na sua versão mais

¹⁰⁵ (Ramalho, Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, 2014, p. 301).

¹⁰⁶ Para facilitar a interpretação do Art. 143, nº 1 do CT leia-se Susana Sousa Machado, *Contrato de Trabalho a Termo - A transposição da Diretiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, 2009, p. 231, que através de uma leitura *a contrario* da norma poderá reter-se que “é lícita a celebração de novo contrato de trabalho a termo para o mesmo posto de trabalho do trabalhador a termo cujo o contrato cessou quando tenha decorrido o período de espera, ou seja, findo o período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato extinto”.

¹⁰⁷ Cfr. Art 143, nº 2, al. d) na versão original da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

recente, constituem exceção à proibição da realização de contratos sucessivos os seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excepcional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Atividade sazonal.

Estabelece ainda o Art 147, nº 1, al d) do CT que se considere sem termo o contrato de trabalho a termo que tenha sido celebrado em violação da proibição legal da sucessão de contratos a termo determina que, contando-se para efeitos de antiguidade do trabalhador o início do primeiro contrato.

4.1.6. Cessação do Contrato

A precariedade laboral, como temos vindo a enunciar, no caso da contratação termo resulta essencialmente da posição débil que o trabalhador apresenta provocada pela falta de estabilidade típica da relação laboral a termo resolutivo.

Também em matéria de cessação contratual o contrato de trabalho a termo resolutivo se revela precário em relação ao contrato de trabalho sem termo. Vejamos que num contrato comum o despedimento por iniciativa do empregador depende de incumprimento grave por parte do trabalhador (a justa causa de despedimento, Art. 338 do CT), no entanto no caso do contrato especial em análise o empregador apenas tem de aguardar pela verificação do termo do contrato para o fazer cessar por caducidade. O reconhecimento desta instabilidade permite-nos desde cedo constatar de causalidade entre regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho a termo e o regime cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Tratando-se de um contrato ao qual foi aposto um termo resolutivo, este, cessará por caducidade com a verificação do prazo (contrato a termo certo) ou do evento futuro (contrato a termo incerto) acordado entre as partes à data da celebração do contrato de trabalho.

Como já referido anteriormente as normas que regem o contrato de trabalho encontram-se dispersas pelo CT, exemplo disso é o regime de cessação do contrato de trabalho a termo. Assim, para uma melhor análise e perceção deste regime, devemos ter em conta as seguintes normas:

1. Em matéria de caducidade do contrato de trabalho o regime jurídico da cessação do contrato de trabalho a termo encontra-se regulado nos Arts. 343, al. a), 344 e 345 do CT, devendo ser conjugado com os Arts. 147, 148 e 149 do CT;
2. Em matéria de regras gerais de cessação do contrato de trabalho por causas comuns, o Art. 393 do CT estabelece quais as especificidades aplicáveis ao contrato de trabalho a termo. Nas situações de cessação do contrato de trabalho a termo por causas comuns deve ter-se em conta o disposto no Art.

400, nº 3 e 4 do CT no que ao prazo de aviso prévio diz respeito no caso dos contratos a termo ou sem termo respetivamente;

Como enunciado anteriormente, a verificação do termo resolutivo que foi apostado ao contrato na data da sua celebração determina a caducidade deste, conforme prevê o Art. 343, al a) do CT. No entanto, esta caducidade não opera *ipso jure* uma vez que depende da declaração escrita das partes¹⁰⁸, desviando-se desta forma da regra geral da caducidade. O conhecimento da pretensão de não renovação deve ser emitida com antecedência diversa, consoante o autor da declaração (trabalhador ou empregador), o tipo de contrato de trabalho a termo (termo certo ou incerto) e a duração deste (menor ou igual a seis meses ou superior a seis meses).

No caso de estarmos perante um *contrato a termo certo* a antecedência para a comunicação é de quinze ou oito dias consoante a iniciativa seja do empregador ou do trabalhador, respetivamente – Art. 344, nº 1 do CT.

Já no caso do *contrato de trabalho a termo incerto* importa fazer a distinção entre o regime aplicável à comunicação por iniciativa do empregador ou quando essa comunicação advém do trabalhador. Assim:

1. Quando a iniciativa de cessação do contrato tenha origem no empregador este deve fazer a comunicação ao trabalhador com sete, trinta ou sessenta dias antes da previsão do fim da necessidade temporária que deu origem ao contrato de trabalho em causa, conforme este tenha uma duração inferior a seis meses, entre seis meses e dois anos ou a sua duração seja superior aos dois anos respetivamente – Art. 345, nº 1 do CT;
2. Já quando a iniciativa de cessação seja do trabalhador a Lei não prevê quaisquer prazos a cumprir, no entanto a doutrina tem vindo a entender que se deve aplicar o prazo previsto no caso dos contratos a termo certo (art. 344, nº1). Pelo que, o trabalhador deve dar conhecimento da sua intenção de não renovação ao empregador nos oito dias que antecedem o fim da sua prestação.

A falta da comunicação da intenção de fazer valer a caducidade do contrato a termo variam consoante o tipo de contrato de trabalho a termo e de quem deriva a iniciativa de cessação do contrato.

Quando a intenção de fazer valer a caducidade do contrato derive do trabalhador a Lei não prevê qualquer consequência para a falta de comunicação de intenção de fazer cessar o contrato, no entanto a doutrina, nomeadamente Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁰⁹, tem vindo a considerar que se deve aplicar o regime comum da denúncia do contrato com aviso prévio (Art. 400, nº 3 e 4 do CT) antes do termo do contrato com as necessárias adaptações, pelo que fica o trabalhador obrigado ao pagamento de

¹⁰⁸ Esta declaração escrita pode resultar do próprio contrato, quando as partes acordem na cláusula de não renovação, ou poderá ser entregue à outra parte com a antecedência prevista nos arts. 344 e 345 do CT.

¹⁰⁹ Cfr. (Ramalho, 2014, p. 309).

indenização ao empregador correspondente ao período de aviso prévio em falta, conforme prevê o Art. 401 do CT.

Por sua vez, quando estamos perante um contrato de trabalho a termo certo em que seja do empregador a não cumprir o prazo de aviso prévio para a entrega da comunicação ao trabalhador, a Lei determina que o contrato a termo se renove automaticamente por igual período, ou quando tal já não seja possível, por ter sido atingido o limite de renovações ou de duração contratual este se converta, automaticamente em contrato por tempo indeterminado, Arts. 149, nº2 e 147, nº 2 al. b) do CT.

Por fim, quando se trate de um contrato de trabalho a termo incerto no qual o empregador desrespeite o prazo para aviso prévio ao trabalhador ou falhe na comunicação a este da cessação do contrato, nos termos gerais, apenas confere ao trabalhador o direito de este ser indemnizado pelo “valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta”, Art. 345, nº 3 do CT. No entanto a Lei estabelece um regime excecional aos trabalhadores que continuem a prestar a sua atividade quinze dias decorridos do término do termo que deu origem ao contrato ou nas situações quem o trabalhador continue em funções após a comunicação, atempada, da intenção de fazer cessar o contrato, nestas situações o contrato converte-se, automaticamente, em contrato por tempo indeterminado, Art. 147, nº 2, al. c) do CT.

O contrato de trabalho a termo pode cessar por causas diferentes da caducidade, visto que a este também se aplica as regras gerais da cessação contratual com as devidas adaptações, Art. 393, nº 1 do CT.

4.2. As alterações ao Regime da Contratação a Termo Introduzidas pela Lei 93/2019 de 4 de setembro

No que alude à contratação a termo os motivos justificativos subjacentes às alterações ao CT introduzidas pela Lei 93/2019, de 4 de setembro, resultaram fundamentalmente na tentativa de fazer reduzir a contratação a termo ao seu escopo, limitando ao empregador a possibilidade de recorrer à celebração de contratos a termo de forma abusiva. Para tal, foram propostas e aprovadas medidas no sentido de reduzir a duração máxima dos contratos de trabalho a termo; de criar novas regras relativamente às renovações dos contratos a termo certo; de revogar a norma que permitia a contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração; de limitar e clarificar temporalmente a limitação da possibilidade de contratar a termo trabalhadores para o lançamento de uma nova atividade de duração incerta bem como o início da laboração de novo estabelecimento da empresa; e por fim de limitar as possibilidades de afastamento das normas reguladoras do contrato a termo por instrumentos de regulação coletiva de trabalho.

4.2.1. A Imperatividade do Regime da Contratação a Termo

A primeira das alterações previstas na Lei 93/2019 de 4 de setembro sobre a qual vai recair o nosso estudo consiste num revés legislativo, na medida em que o legislador recuperou, em parte, o regime previsto no DI 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT). O regime previsto no Art. 2, n.º 1 da LCCT afastava a possibilidade do regime da contratação termo ser afastado ou modificado por IRCT ou por contrato individual de trabalho.

A atual redação do Art. 139 do CT determina que “o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º”, desta forma o regime da contratação a termo resolutivo passa a ser imperativo, não podendo ser afastado por IRCT, exceto no que concerne às “necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo”¹¹⁰ descritas no Art. 140, n.º 2 do CT, na medida em que este catálogo pode ser ampliado ou restringido por via da contratação coletiva dado o seu caráter exemplificativo. Constitui ainda exceção à imperatividade do regime da contratação a termo a matéria relativa às regras de preferência de admissão de trabalhador contratado a termo na celebração de contrato sem termo até trinta dias depois do momento em que o contrato do trabalhador cessou, “sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado” (Art. 145, n.º 1 do CT).

Sobre esta matéria, à semelhança de David Falcão consideramos a medida apropriada para fazer cumprir a *ratio* da contratação a termo, na medida em que a supletividade do regime em análise constituía um atentado a esta, visto que se deixava nas mãos da contratação coletiva a regulação desta modalidade contratual, impondo apenas limites em matéria de contratação com motivo fundado nas políticas de emprego do Art. 140, n.º 4, al. b) do CT e no que concerne à duração do contrato a termo, Art. 148, n.ºs. 1, 4 e 5 do CT.

Em suma, as alterações promovidas pela Lei 93/2019 em matéria de imperatividade do regime da contratação a termo são de louvar uma vez que o legislador com o objetivo de “limitar as possibilidades legais de uso de contratos de trabalho a termo”¹¹¹, afastou a possibilidade de, por via de IRCT, se alterar a regra da sucessão de contratos de trabalho a termo estabelecida no Art. 143 do CT, para além de limitar a criação de outros motivos justificativos de contratação a termo com base na iniciativa empresarial, para além dos previstos no CT, combatendo desta forma a precariedade laboral.

¹¹⁰ Cfr. (AAVV, 2019, p. 52).

¹¹¹ Cfr. (Proposta de lei n.º 136/XIII, 2018).

4.2.2. Duração e Renovação do Contrato de Trabalho

Conforme já referimos anteriormente, a *ratio* da contratação a termo assenta na satisfação da necessidade temporária da empresa, salvo nas exceções citadas anteriormente¹¹², neste sentido o legislador com o intuito de reduzir a perpetuação dos contratos a termo reduziu a duração destes contratos a termo e implementando ainda medidas relativamente à renovação dos contratos de trabalho a termo certo.

Desta forma, a Lei 93/2019, através da atualização do Art. 148, n.º 5 do CT, veio reduzir a duração dos *contratos de trabalho a termo incerto* de seis anos para quatro anos. Já no caso dos *contratos de trabalho a termo certo*, a Lei reduziu de três anos para dois anos a duração máxima deste tipo de contratos, Art. 148, n.º 1 do CT.

Associada à redução da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo o legislador implementou mecanismos relativos às renovações destes contratos. Assim, não obstante, o limite máximo de renovações, à semelhança do regime anterior, se manter nas três renovações, o atual regime prevê que “o cômputo total das renovações do contrato de trabalho a termo certo está agora balizado pela duração inicial do contrato, ou seja, o período total das renovações não pode ser superior à duração inicial do contrato”¹¹³, Art. 149, n.º 4 do CT, sob pena de conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo.

Apresentada a medida cabe-nos fazer uma pequena análise, no sentido de avaliarmos se o cumprimento do seu objetivo será alcançado. A medida em si parece cumprir o seu objetivo de reduzir a perpetuação do vínculo precário da contratação a termo, no entanto, à semelhança de David Falcão¹¹⁴, questionamos a esterilidade destas medidas, consequência da não alteração dos motivos que permitem a sucessão dos contratos a termo. Isto é, o CT no Art. 143, conforme já referido anteriormente, proíbe a sucessão de contratos de trabalho a termo, no entanto apresenta algumas exceções a esta proibição nas quais se enquadram as situações mais comuns, nomeadamente, a nova ausência do trabalhador substituído, acréscimo excepcional da atividade da empresa e a atividade sazonal. Desta forma o empregador pode sucessivamente celebrar contratos de trabalho a termo fazendo-se valer destas exceções ao regime geral de proibição de sucessão de celebração de contratos de trabalho a termo, tornando a medida estéril.

A medida parece ainda ter como intuito afastar a tradicional renovação automática dos contratos de trabalho a termo, uma vez que um contrato de trabalho a termo, com uma duração inicial de seis meses, se a renovação for automática apenas poderá ser renovado uma única vez, na medida em que a duração total das renovações não pode ser superior à duração inicial do contrato o que não permite a utilização máxima, legal de dois anos. A utilização rotineira da renovação automática do contrato de trabalho

¹¹² Veja-se o subcapítulo 4.1.1 da presente dissertação.

¹¹³ Cfr. (Gomes M. S., 2020).

¹¹⁴ Cfr. (Falcão, 2021).

até que seja atingido o limite legal da duração máxima do contrato de trabalho a termo constitui uma “contradição com a conceção básica do legislador acerca da função social e económica do contrato de trabalho a termo”¹¹⁵.

Vale ainda referir que muitos dos contratos de trabalho a termo atualmente em vigor, subsistem, dentro dos prazos referidos no CT. No entanto, o motivo justificativo que lhes deu origem é inexistente. Pelo que, apesar da situação pandémica que atravessamos é importante a existência de uma atuação rigorosa por parte da ACT, pelo que será relevante um regresso em força às fiscalizações, na medida em que a atividade inspetiva desta entidade, no ano de 2019, sofreu um decréscimo, conforme resulta da análise da tabela abaixo apresentada, permitindo a abertura de uma janela de precariedade laboral e para o uso indevido do contrato a termo.

Tabela 2 - Visitas inspetivas, estabelecimentos visitados e trabalhadores abrangidos¹¹⁶

	2015	2016	2017	2018	2019
Visitas inspetivas	39 306	36 076	37 482	38 287	31 455
Estabelecimentos visitados	25 447	25 339	24 584	25 200	24 189
Contratos a termo	28 196	28 656	37 310	58 612	58 370

4.2.3. Restrição e Clarificação Temporal da Possibilidade de Contratação a Termo Fundada em Iniciativa Empresarial Determinada

A Lei laboral prevê, ainda que a título excecional e como referido anteriormente, a contratação a termo por motivo diferente daquele em que consiste a *ratio* do contrato a termo. Neste sentido, o CT prevê a possibilidade de serem celebrados contratos a termo cujo o motivo justificativo seja o “lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento”¹¹⁷, parece-nos importante valorizar aquele que terá sido o pensamento do legislador, na medida em que, embora afaste a satisfação da necessidade temporária da empresa, pretendia acautelar o risco acarretado pelo empregador aquando o início uma nova atividade ou o início do funcionamento de empresa ou estabelecimento, desta forma o legislador demonstrava “preocupações de diminuição do risco empresarial inerente à

¹¹⁵ Cfr. (Fernandes A. M., IX-I da 4ª série (2019), p. 22).

¹¹⁶ Tabela disponível em

[https://www.aCT.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesEleCTronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/2019%20-%20Relat%C3%B3rio%20da%20Atividade%20Inspetiva.pdf](https://www.aCT.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesEleCTronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/2019%20-%20Relat%C3%B3rio%20da%20Atividade%20Inspetiva.pdf) .

¹¹⁷ Cfr. a 1ª e 2ª parte do Art. 140, nº4, al. a) do CT.

iniciativa de novas atividades ou estimulação”¹¹⁸ pelo que esta exceção à clausula geral nos parece aceitável.¹¹⁹

Com a Lei 93/2019 o legislador reduziu o âmbito de aplicação desta medida, assim se no anterior regime podiam beneficiar desta exceção as empresas com menos de 750 trabalhadores o atual prevê que apenas as empresas com menos de 250 trabalhadores podem beneficiar desta exceção.

A nova redação do Art. 140, nº4, al. a) do CT vem ainda clarificar qual o limite temporal entre o qual é admissível a contratação a termo fundamentada no lançamento de nova atividade de duração incerta ou no início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, colmatando desta forma uma lacuna legal, na medida em que como se sabe, estes contratos estavam apenas balizados pela duração de dois anos (Art. 148, nº 1, al. b) do CT). No entanto, a Lei não esclarecia qual o limite temporal dentro do qual era admissível a utilização deste para contratar a termo com fundamentação no Art. 140, nº 4 al. a) do CT. Em conformidade com a jurisprudência dominante, a solução apresentada pela Lei 93/2019, resolve o vazio legal anteriormente descrito, na medida em que limita a possibilidade de contratação a termo de trabalhador com fundamento no lançamento de nova atividade de duração incerta ou no início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento dois anos posteriores a qualquer um destes factos justificativos.

Analisada a medida podemos concluir que a nova redação do Art. 140, nº4, al. a) do CT vem restringir a possibilidade das grandes empresas “lançarem mão” da contratação a termo com fundamentação no Art. em análise, no entanto questionamos a efetividade da redução do âmbito de aplicação desta medida, uma vez que as pequenas e médias empresas (PME) constituem 99.9% do tecido empresarial em Portugal¹²⁰, o que significa que do total de 4 320 492 pessoas ao serviço das empresas em Portugal, no ano de 2019¹²¹, 77% trabalham em PME.

¹¹⁸ Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 04.02.2016 Proc. 2/15.2TBFIG.C1.

¹¹⁹ Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 02.05.2019 Proc. 6666/18.8T8LSB.L1-4; Ac. Rel. Lisboa de 05.06.2013 proc. 130/11.3TTLRS.L1-4.

¹²⁰ Cfr. Tabela 3.

¹²¹ Cfr. Tabela 4.

Tabela 3 - Pequenas e médias empresas em % do total de empresas¹²²

Proporção - %	PME				
	Anos	Total	Micro	Pequenas	Médias
	2014	99.9	96.3	3.1	0.5
	2015	99.9	96.2	3.2	0.5
	2016	99.9	96.2	3.2	0.5
	2017	99.9	96.2	3.2	0.5
	2018	99.9	96.1	3.3	0.5
	2019	99.9	96.0	3.3	0.5

Fonte: PORDATA

Tabela 4 - Pessoal ao serviço das empresas¹²³

Por indivíduo	Dimensão			
	Anos	Total	PME	Grandes Empresas
	2014	3 598 584	2 805 998	742 586
	2015	3 676 464	2 897 135	779 329
	2016	3 800 110	2 994 706	805 404
	2017	3 985 479	3 114 405	871 074
	2018	4 154 185	3 260 077	924 108
	2019	4 320 492	3 344 792	975 700

Fonte: PORDATA

¹²² Tabela disponível em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela> - Consultado a 02.09.2021.

¹²³ Tabela disponível em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela> - Consultado a 03.09.2021.

Ainda assim, cabe-nos congratular o legislador uma vez que esclarecendo os limites temporais aplicáveis à contratação a termo com fundamento no lançamento de nova atividade de duração incerta ou no início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, parece-nos que efetivamente cumpre o propósito do combate à precariedade, uma vez que ao vincular o empregador a duas balizas temporais¹²⁴, o legislador reduz a possibilidade de contratação de forma abusiva, na medida em que nenhum “contrato a termo certo, celebrado licitamente, com invocação de lançamento de nova atividade, início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, poderá estar em execução decorridos dois anos da verificação do facto que lhe deu origem”¹²⁵.

4.2.4. Trabalhadores à Procura de Primeiro Emprego e em Situação de Desemprego de Longa Duração

Por fim, em matéria de contratação a termo o legislador subtraiu os trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração do catálogo de motivos justificativos que permitiam a celebração de contratos de trabalho a termo certo, independentemente da satisfação da necessidade temporária da empresa, com a introdução desta alteração o legislador tinha o intuito “limitar as possibilidades legais de uso dos contratos de trabalho a termo”¹²⁶.

Com a nova redação o Art. 140º, nº 4, al. b) do CT passou a admitir a celebração de contratos a termo resolutivo certo os trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração. Resulta ainda, como consequência da alteração legislativa aqui em análise, a revogação da norma prevista no Art. 143, nº 2 al. d) do CT, que permitia, como exceção à regra geral da proibição de sucessão de contratos de trabalho a termo, a possibilidade de fazer perpetuar no tempo o vínculo laboral a termo celebrado com trabalhador contratado ao abrigo do anterior regime de contratação a termo aplicável a trabalhador à procura do primeiro emprego.

Analisando o eventual impacto da alteração legislativa no combate à precariedade laboral, cabe-nos, à semelhança de outros autores¹²⁷, felicitar o legislador, uma vez que a eliminação dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e dos desempregados de longa duração do leque de motivos justificativos que permitiam a contratação a termo, sem que existisse, necessariamente, uma necessidade temporária do empregador, constitui um forte contributo no combate à segmentação laboral e um incentivo à contratação sem termo de um grupo de trabalhadores em situação de desvantagem, combatendo desta forma a precariedade laboral.

¹²⁴ A duração máxima do contrato de trabalho a termo, com fundamento no lançamento de nova atividade de duração incerta ou no início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento, ser de dois anos e motivo justificativo só poder ser invocado nos dois anos subsequentes ao lançamento de nova atividade de duração incerta ou ao início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento.

¹²⁵ Cfr. (Falcão & Tomás, 2020).

¹²⁶ Cfr. (Proposta de lei n.º 136/XIII, 2018).

¹²⁷ Cfr. (Falcão, 2021) e (Gomes M. S., 2020).

No que concerne aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração o legislador não se limitou a retirá-los do conjunto de fundamentos autónomos à celebração de contratos de trabalho a termo, na medida em que a Lei 93/2019 de 04 de setembro prevê que a estes trabalhadores, quando contratados por tempo indeterminado, seja aplicável um período experimental de 180 dias. Esta alteração legislativa ao Art. 112, nº 1, al. b do CT levantou diversas questões relativamente à sua constitucionalidade como iremos analisar em sede própria¹²⁸.

¹²⁸ A análise das questões suscitadas pela doutrina, assim como, o regime aplicável ao período experimental será analisado neste estudo nas pp. 64 e ss.

5. Afinal o que são trabalhadores à procura de primeiro emprego, desempregados de longa duração e desempregados de muito longa duração?

Ao longo desta dissertação temos feito, por diversas vezes, referência aos trabalhadores à procura de primeiro emprego, aos desempregados de longa duração e aos desempregados de muito longa duração. Porém, até agora não fizemos qualquer referência às suas definições, a verdade é que o legislador até aos dias de hoje, em matéria de direito laboral, não faz qualquer referência às definições destas categorias.

Fazemos agora um parêntese no estudo das alterações introduzidas pela Lei 93/2019 e, antes de analisarmos o regime do período experimental importa levantar três questões:

1. O que são trabalhadores à procura do primeiro emprego?
2. O que são desempregados de longa duração?
3. O que são desempregados de muito longa duração?

Recordemo-nos que o legislador na Proposta de Lei 136/XIII definiu que são desempregados de longa duração aqueles que se encontrem “sem contacto com o mercado de trabalho há mais de 12 meses”, no entanto não refere o limite temporal a partir do qual os desempregados de longa duração passam a considerar-se desempregados de muito longa duração. Já no que concerne aos trabalhadores à procura de primeiro emprego o legislador referiu-se a estes enquanto aquele que “nunca teve uma verdadeira experiência real de trabalho”, no entanto, consideramos que faltou esclarecer, na visão do legislador, o que deve ser considerada uma “uma verdadeira experiência real de trabalho”.

Pois bem, o CT permanece mudo no que diz respeito às categorias de trabalhadores para as quais, como referido, não temos qualquer definição que seja diretamente aplicável. No entanto, a doutrina¹²⁹ e a jurisprudência¹³⁰ têm vindo a considerar que a definição legal destes preceitos deve ser enquadrada à luz do DL 72/2017 que tem como objetivo “regula a atribuição de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muito longa duração, através de uma dispensa parcial ou isenção total do pagamento de contribuições para o regime geral de segurança social, na parte relativa à entidade empregadora”¹³¹.

Assim, são trabalhadores à procura de primeiro emprego “as pessoas com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo”¹³², por outro lado, são desempregados de muito longa duração “as pessoas com 45 anos de idade ou mais e que se encontrem inscritas no IEF, I. P., há 25

¹²⁹ Cfr. (Martinez, et al., 2020).

¹³⁰ Cfr. Ac. STJ de 03 de outubro de 2000 e Ac. STJ de 07 de dezembro de 2005.

¹³¹ Cfr. Art. 1 do DL 72/2017 de 21 de junho.

¹³² Cfr. Art. 4, n.º 1, al. a) do DL 72/2017 de 21 de junho.

meses ou mais”¹³³, por sua vez, à semelhança da definição lançada pelo legislador aquando da Proposta de Lei 136/XIII, o DL em análise define desempregados de longa duração “as pessoas que se encontrem inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), há 12 meses ou mais”.

Numa nota final, em matéria de definição legal de trabalhador à procura de primeiro emprego, desempregado de longa duração, atentamos, à semelhança de Paula Quintas¹³⁴, que a imperatividade do regime da contratação sem termo destes trabalhadores “reforça a urgência de uma delimitação conceptual”. Acrescentamos ainda que, na nossa visão o legislador perdeu uma oportunidade importante para delimitar o âmbito de aplicação destas medidas de forma mais incisiva.

¹³³ Cfr. Art. 4, nº 1, al. c) do DL 72/2017 de 21 de junho.

¹³⁴ Cfr. (Quintas, XXVII, p. 65).

6. Período Experimental

Analisada a contratação termo e as alterações que esta sofreu com a entrada em vigor da Lei 93/2019, importa nesta fase do nosso estudo dissecar a alteração legislativa que gerou maior controvérsia na doutrina. Referimo-nos ao aumento, em razão do dobro, da duração do período experimental para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

No entanto, para que nos seja mais intuitiva a percepção desta alteração ao Art. 112 do CT faremos uma breve introdução ao regime do período experimental.

A jurisprudência define que a figura do período experimental “corresponde à fase inicial de execução do contrato e destina-se a permitir, a ambas as partes, aferirem, na prática, do seu interesse na prossecução e manutenção do vínculo contratual, podendo em caso negativo fazê-lo cessar sem necessidade de prévio aviso ou de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização – Art. 111º e 114º nº 1 do CT/2009”¹³⁵.

6.1. O Regime do Período Experimental

O período experimental nasce da necessidade das partes avaliarem mutuamente o seu interesse na manutenção do contrato, veja-se que ao empregador interessa que a relação contratual só se estabilize se o trabalhador contratado possuir as aptidões laborais necessárias ao empregador, já do lado do trabalhador interessa-lhe avaliar as condições laborais da empresa em que se integrou. No entanto, e embora concordemos que ambas as partes beneficiem da existência deste lapso temporal e que através dele é possível o desenvolvimento da relação de trabalho, permitindo às partes com maior nitidez e certeza avaliar o seu interesse na persecução do vínculo laboral, é consensual que a existência de um período experimental é especialmente mais vantajosa para o empregador uma vez que após o término desta fase inicial do contrato este só o pode, em princípio, fazer cessar mediante a apresentação de justa causa.

Em virtude da importância da experiência e conhecimento mútuo adquiridos pelas partes durante a vigência do período experimental o legislador definiu a existência deste enquanto regra geral para qualquer modalidade contratual (Art. 111 e 112 do CT), podendo ser “excluído por acordo escrito entre as partes”¹³⁶. Para além da exclusão por acordo das partes o legislador estabeleceu exceções que permitem a redução da duração do período experimental, assim, “O período experimental [...] é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo

¹³⁵ Cfr. Ac. Rel. Lisboa 04.06.2022, Proc. 685/12.5TTLR5.L1-4.

¹³⁶ Cfr. Art. 111, nº 3 do CT.

empregador”¹³⁷, por fim, conforme prevê o Art. 112, nº5 do CT a duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento coletivo de trabalho ou mediante acordo escrito entre as partes.

6.1.1. A Duração

A duração do período experimental varia em função da modalidade contratual. Desta forma, como referido anteriormente nos contratos de trabalho a termo varia entre:

1. 30 dias em caso de contrato de trabalho com duração igual ou superior a seis meses;
2. 15 dias em caso de contrato de trabalho a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Por outro lado, nos contratos de trabalho por tempo indeterminado a duração máxima do período experimental, até à entrada em vigor da lei 93/2019, variava consoante a complexidade da função desempenhada pelo trabalhador, no entanto esta realidade foi alterada pela lei 93/2019 que apesar de manter a complexidade da função desempenhada pelo trabalhador como motivo bastante para aumentar ou diminuir a duração deste lapso temporal, acrescentou ainda uma característica pessoal do trabalhador, particularmente, a sua situação perante o mercado de trabalho. Em suma, o Art. 112, nº 1 do CT, na nova redação, estabelece que a duração máxima do período experimental aplicável ao contrato de trabalho por tempo indeterminado estará limitada pelas durações seguintes:

- a. 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b. 180 dias para trabalhadores que:
 - I. Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
 - II. Desempenhem funções de confiança;
 - III. Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- c. 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

6.1.2. A Liberdade de Desvinculação e o Abuso de Direito

O período experimental define-se como o período durante o qual as partes devem avaliar o seu interesse na manutenção da relação laboral, sendo-lhes dada a possibilidade de, durante a sua vigência, a qualquer momento extinguirem a relação laboral, ainda não consolidada, sem que seja devido qualquer motivo justificativo ou indemnização.

¹³⁷ Cfr. Art 112, nº 4 do CT.

Pois bem, repare-se que esta caracterização do período experimental atribui a ambas partes constituintes do contrato de trabalho, trabalhador e empregador, a liberdade de se desvincularem um do outro, sem que para tal seja necessário qualquer motivo justificativo ou devida qualquer indemnização. Pois bem, perante este cenário importa responder a algumas questões, nomeadamente:

1. Quais as consequências da cessação do contrato de trabalho durante a vigência do período experimental?
2. Como se previne o abuso de direito e quais as consequências deste?
3. E se o contrato de trabalho cessar em data anterior à do início do período experimental?

A cessação do contrato de trabalho durante a vigência do período experimental, como referido anteriormente não está sujeita a apresentação de motivo justificativo, pela parte que quer fazer cessar a relação contratual, nem dá origem ao pagamento de indemnização à entidade que viu o vínculo cessar. Estas características resultam daquela que é a caracterização comum da figura do período experimental. No entanto, estabelece o Art. 114^o do CT que a denúncia do contrato durante o período experimental, salvo acordo escrito entre as partes, não obriga nenhum dos intervenientes ao cumprimento de aviso prévio, no entanto estabelece algumas exceções a esta regra geral, pelo que quando o período experimental tenha durado mais de 60 ou 120 dias a denuncia do contrato pelo empregador, sem que seja devido qualquer pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta, está dependente de aviso prévio de sete ou 15 dias respetivamente.

Em suma, a denúncia do contrato de trabalho durante a vigência do período experimental, por parte do trabalhador, não se encontra vedada por nenhum limite, repare-se que no caso em análise o trabalhador pode fazer cessar o vínculo laboral, durante o período experimental, sem que para tal tenha de cumprir aviso prévio, apresentar motivo justificativo ou satisfazer o pagamento de qualquer indemnização. Em sentido distinto, o legislador impôs alguns limites à possibilidade do empregador denunciar o contrato durante a vigência do período experimental, nomeadamente, como já referimos anteriormente, a imposição de aviso prévio da intenção de fazer cessar o contrato quando o período experimental tenha durado mais de 60 ou 120 dias. No entanto, ambas as partes se encontram limitadas pela figura do abuso de direito, devendo durante o decurso do período experimental, agir com a diligência que seria expectável durante a execução do contrato, possibilitando que a outra parte aprecie o seu interesse na manutenção do contrato de trabalho, conforme prevê o nº2 do Art. 111 do CT.

Voltando à definição da figura em análise estabelece o Art. 114^o, nº 1 do CT, que “durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização”, estando os contraentes limitados pela figura do abuso de

direito. Vale, no entanto, refletir sobre a aplicabilidade da figura do abuso de direito no terreno, bem como as medidas adotadas pelo legislador para evitar estas situações.

Parece-nos unânime a ideia de que a utilização deste direito de arrependimento por parte das intervenientes na relação laboral, revela-se bastante mais vantajosa para o empregador do que para o trabalhador, repare-se que terminando o período experimental a entidade empregadora só poderá fazer cessar o vínculo laboral mediante a apresentação de justa causa. No entanto, seguindo o que estabelece o Art. 342, n.º 1 do CC, cabe ao trabalhador a prova dos factos subjacentes ao abuso de direito. Em consequência, deste facto e atendendo que, na maioria das situações o trabalhador nem chega a ter conhecimento de quais os reais motivos que levaram à denúncia do contrato, parece-nos justificado que a jurisprudência, ao longo dos tempos, aplique o instituto do abuso de direito, com alguma contenção, restringindo-se apenas a situações evidente e manifestas.¹³⁸

Desta forma, não se estranha o nosso espanto quando o legislador numa matéria tão sensível, quanto o abuso de direito na denuncia do contrato de trabalho durante o período experimental, opte por proteger o empregador atribuindo ao trabalhador o ónus da prova. Cabe-nos assim lamentar que o legislador não tenha aproveitado a reforma laboral promovida pelas leis 93/2019 e 90/2019 para proteger o trabalhador desta figura, nomeadamente através de uma inversão do ónus da prova, na medida em que será muito mais simples ao empregador justificar o fim da relação laboral que ao trabalhador, exceto se tiver sido este a denunciar o contrato.

Por fim, importa analisar a possibilidade de o vínculo laboral nunca se concretizar, nomeadamente quando uma das partes desiste do negócio jurídico em data anterior à do início do período experimental. Nestes casos, o despedimento anterior ao início da execução do contrato de trabalho é considerado como ilícito, veja-se que o período experimental não se iniciou, desta forma “não existe, portanto, a liberdade de desvinculação a que alude o art. 114.º/1”¹³⁹.

6.1.3. Admissibilidade

Em consequência das características do período experimental a sua admissibilidade vem sendo questionada pela doutrina. Desta forma consideramos importante para este estudo fazermos uma pequena viagem pela visão de alguns dos autores mais renomados em matéria de direito de trabalho, entre eles Maria do Rosário Palma Ramalho e Monteiro Fernandes.

¹³⁸ Vejamos a título de exemplo o Ac. Rel. do Porto de 27.06.2018, Proc. 8/17.7T8GDM.P1, o qual se estabelece que “O abuso de direito tem carácter extraordinário, cuja aplicação não visa extinguir direitos, mas suscitar o seu exercício limitado ou moderado, sendo um instrumento de correcção com uma vocação subsidiária e fragmentária, que só deve ser utilizado como uma última ratio e para situações de flagrante excesso no exercício de um direito subjectivo.”.

¹³⁹ Cfr. (Fernandes A. M., IX-I da 4ª série (2019), p. 270).

Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁴⁰ defende que o período experimental é admissível e que esta admissibilidade decorre das especificidades do contrato de trabalho e do vínculo laboral. A autora defende a sua posição referindo que apenas com a execução do contrato as partes poderão aferir o seu interesse na manutenção do negócio, ainda que a fase da negociação possa fazer antever o futuro desenvolvimento do vínculo laboral, uma vez que, na perspectiva do empregador “só com a prestação efectiva da actividade laboral é que o empregador pode avaliar as qualidades e aptidões do trabalhador para a função”¹⁴¹. Já da perspectiva do trabalhador, “é só com a sua integração na organização do empregador que o trabalhador pode confrontar as suas expectativas em relação a essa organização”¹⁴².

Já Monteiro Fernandes¹⁴³ alerta ainda para o contexto de grande indeterminação em que o contrato de trabalho é realizado e para os interesses das partes que fazem uma relação laboral, veja-se que “do ponto de vista do *empregador*, interessa que a situação resultante do contrato só se estabilize se, na verdade, o trabalhador contratado mostrar que possui as aptidões laborais procuradas; do ângulo do *trabalhador*, pode ser que as condições concretas do trabalho, na organização em que se incorporou, tornem intolerável a permanência indefinida do vínculo assumido”¹⁴⁴.

Os autores supracitados concordam que ambas as partes beneficiam com este período inicial, na medida em que apenas com o desenvolvimento da relação contratual e com a prestação efetiva da atividade por parte do trabalhador as partes podem avaliar a compatibilidade daquela relação contratual com os seus interesses.

Já para Sónia de Carvalho¹⁴⁵ a compatibilidade do período experimental com os princípios constitucionais que regem as relações laborais, nomeadamente o “princípio da não precariedade injustificada do emprego”, é pacífica. Como justificação a autora usa o escopo do período experimental, resultante da natureza *intuitu personae* do contrato de trabalho.¹⁴⁶

Tendo o período experimental como principal objetivo “possibilitar uma avaliação das condições de execução do contrato por forma a que cada um deles [contraentes] julgue da conveniência de continuarem ou não uma relação laboral estável”¹⁴⁷, as partes durante o decurso do período experimental devem agir com a normalidade que seria expectável com o decurso do contrato, conforme prevê o nº2 do Art. 111 do CT.

¹⁴⁰ Cfr. (Ramalho, 2006, p. 197).

¹⁴¹ Cfr. (Ramalho, 2006, p. 197).

¹⁴² Cfr. (Ramalho, 2006, p. 197).

¹⁴³ Cfr. (Fernandes A. M., 2019, pp. 267 e 268).

¹⁴⁴ Cfr. (Fernandes A. M., 2019, p. 267).

¹⁴⁵ Cfr. (Carvalho, 2020).

¹⁴⁶ No mesmo sentido da autora (Martinez P. R., 2019, p. 485) e (Ramalho, 2019, p. 301).

¹⁴⁷ Cfr. Ac. Rel. Lisboa de 15-06-1994, Proc. 0094304.

6.1.4. Natureza

A doutrina procura ainda consenso relativamente à natureza jurídica do período experimental, as qualificações dividem-se entre o período experimental enquanto fase inicial do contrato de trabalho¹⁴⁸ ou enquanto negócio laboral preliminar¹⁴⁹.

O argumento de maior peso usado pela doutrina para sustentar a tese de que o período experimental existe enquanto negócio preliminar do contrato de trabalho é o de que a relação laboral apenas se consolida, em definitivo, após o decurso deste lapso temporal.¹⁵⁰

No nosso entender, à semelhança do que defende Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁵¹ a tese que melhor se enquadra no sistema legislativo atualmente em vigor é aquela que defende a figura do período experimental enquanto fase inicial do contrato de trabalho. Repare-se que o contrato de trabalho não se modifica com o decurso do lapso temporal que compõe o período experimental, apenas se consolida, podemos então concluir que o vínculo laboral não se altera. O nosso ordenamento jurídico considera ainda que a cessação do vínculo laboral, durante a vigência do período experimental, corresponde à denúncia desse vínculo¹⁵² pressupondo desta forma que em data anterior existiu a celebração e conseqüente execução do contrato de trabalho.

Em suma, com o intuito de concluir esta fase inicial do estudo desta figura constituinte do contrato de trabalho consideramos relevante a súmula dos assuntos acima tratados, para tal recorreremos ao entendimento do TC¹⁵³. Assim, o período experimental pode ser caracterizado da seguinte forma:

1. O período experimental, enquanto parte integrante do contrato, corresponde à fase inicial deste, exceto quando as partes acordem que prescindem do mesmo – Art. 111º, nº3 e 112º, nº 5 do CT;
2. A sua duração encontra-se temporalmente limitada – Art. 112, do CT;
3. Durante a vigência do período experimental as partes podem livremente fazer cessar a relação laboral, sem necessidade de apresentar justa causa ou qualquer outro motivo justificativo¹⁵⁴, a cessação do contrato de trabalho

¹⁴⁸ Neste sentido (Fernandes A. M., IX-I da 4ª série (2019), p. 268).

¹⁴⁹ Neste sentido (Cordeiro, 1991, p. 580).

¹⁵⁰ Cfr. (Ramalho, Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, 2014, p. 204).

¹⁵¹ Cfr. (Ramalho, Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, 2014, pp. 204-205).

¹⁵² Estabelece o Art. 114, nº 1 do CT que “Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode **denunciar** o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização”.

¹⁵³ O Ac. TC 632/2008 que declarou como inconstitucional o alargamento para 180 dias a duração do período experimental para a generalidade dos trabalhadores.

¹⁵⁴ Esta possibilidade encontra-se limitada pela figura do abuso de direito, prevista no Art. 334 do CC.

não dá origem ao pagamento de compensação ou indemnização à outra parte¹⁵⁵ – Art. 114, n.º 1 CT;

4. O escopo do período experimental é a experimentação pelas partes da relação laboral que se sedimentará no final do período experimental.

6.2. As Alterações ao Regime do Período Experimental Pela Lei 93/2019

Analisado o regime do período experimental cabe-nos agora fazer uma breve enunciação das alterações que este regime sofreu com a entrada em vigor da Lei 93/2019. Recordamos que na visão do Governo estas alterações legislativas tinham como principal objetivo “Promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração e estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável”¹⁵⁶. Para tal o Governo propôs as seguintes alterações ao regime do período experimental:

1. Aumentar para 180 dias a duração do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração;
2. Integrar o contrato de estágio profissional para efeitos de contagem do período experimental, desde que o novo contrato seja realizado com o mesmo empregador e para o desempenho da mesma atividade.

Na Proposta de Lei n.º 136/XIII o Governo justificava estas alterações como “não sendo nem excessivas, nem desproporcionada” na medida em que na visão deste apenas se permite às partes um período razoável, de tempo, para que as partes possam aferir a viabilidade da relação laboral quando estejam em causa grupos de trabalhadores que possam gerar alguma incerteza aos empregadores.

Dada a importância do período experimental para a viabilidade da relação laboral, bem como todas as questões que ao longo do tempo foram sendo suscitadas pela doutrina iremos verter o nosso estudo sobre a alteração da duração do período experimental, mais concretamente a alteração ao Art. 112, n.º1 do CT.

Com este mote consideramos relevante fazer uma pequena viagem no tempo, recordando a redação do Art. 112 do CT, imediatamente antes da Lei 93/2019. Assim estabelece o Art. 112, n.º1 do CT que:

“ARTIGO 112.º - Duração do período experimental

- a) *No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:*
 - i) *90 dias para a generalidade dos trabalhadores;*

¹⁵⁵ Note-se, no entanto, que a denúncia do contrato pelo empregador quando o período experimental tenha uma duração superior a 60 dias está dependente de aviso prévio por parte deste ao trabalhador, conforme prevê o Art. 114, n.ºs 2 e 3 do CT.

¹⁵⁶ Proposta de lei n.º 136/XIII.

- ii) *180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;*
- iii) *240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.”*

Já a atual redacção do Art. 112, nº1 do CT tem a seguinte redacção:

“ARTIGO 112º - Duração do período experimental

- *No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:*
- e) *90 dias para a generalidade dos trabalhadores;*
- f) *180 dias para trabalhadores que:*
 - *Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;*
 - *Desempenhem funções de confiança;*
 - *Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;*
- g) *240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.”*

Numa análise rápida às duas versões do Art. 112, nº 1 do CT, acima transcritas, podemos verificar que aos contratos, sem termo, celebrados com trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração passou a ser aplicável um período experimental de 180 dias, semelhante àquele que seria aplicável aos trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como aos trabalhadores que exerçam funções de confiança. A anterior versão do Art. 112, nº1 do CT deixava a nu a característica que determinava a duração do período experimental. Desta forma, a duração deste lapso temporal variava apenas em função da complexidade da atividade desempenhada pelo trabalhador, o legislador na nova redacção acrescenta à complexidade da função desempenhada pelo trabalhador a sua posição pessoal perante o mercado de trabalho.

Pois bem, na sequência desta análise é possível verificar que na prática os únicos trabalhadores que sofreram com as alterações legislativas são aqueles que, embora se encontrem numa relação laboral tendencialmente duradora, contrato sem termo, desempenham funções indiferenciadas e apresentam como característica o facto de se encontrarem à procura de primeiro emprego ou que sejam desempregados de longa duração.

Estas alterações legislativas suscitaram diversas questões junto da doutrina, entre elas se este aumento da duração do período experimental não colidaria com os princípios constitucionais que regem o contrato de trabalho, nomeadamente com os princípios constitucionais da igualdade (Art 13 da CRP), da proporcionalidade (Art. 18 da CRP) e da segurança no emprego (Art. 53 da CRP). É sobre estes princípios que o nosso estudo incidirá de seguida.

6.2.1. A CRP e o Período Experimental

Ao longo deste subcapítulo, com o intuito de permitir ao leitor uma melhor compreensão das questões levantadas pela doutrina, bem como pela oposição que suscitou a fiscalização sucessiva da constitucionalidade da norma em estudo, considerámos relevante fazer uma breve abordagem aos princípios constitucionais da Igualdade (Art. 13 da CRP), da Proporcionalidade (Art. 18 da CRP) e da Segurança no Emprego (Art. 53 da CRP), para tal recorreremos a Vital Moreira e José Joaquim Gomes Canotilho¹⁵⁷.

6.2.1.1. Princípio da Igualdade

Previsto no Art. 13º da CRP o princípio da igualdade é descrito como estruturante no direito democrático, sendo vulgarmente definido enquanto o tratamento igual perante situações idênticas e diferente para situações díspares. A CRP descreve este direito da seguinte forma:

“ARTIGO 13.º - Princípio da igualdade

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

Desta forma o princípio da igualdade “impõe aos poderes públicos um tratamento igual de todos os seres humanos perante a lei e uma proibição de discriminações infundadas, sem prejuízo de impor diferenciações de tratamento entre pessoas, quando existam especificidades relevantes que careçam de proteção”¹⁵⁸

O princípio da igualdade pode distinguir-se entre três dimensões, nomeadamente a dimensão social, liberal e democrática. Na dimensão liberal o princípio da igualdade uniformiza a ideia de “igual posição de todas as pessoas independentemente do seu nascimento e do seu *status*, perante a lei”¹⁵⁹. Por sua vez a dimensão democrática “exige a explícita proibição de discriminações”¹⁶⁰. Por fim na dimensão social do princípio em análise o legislador acentua a função social do princípio da igualdade “impondo a eliminação das desigualdades fácticas [...], de forma a atingir-se a «igualdade real entre os portugueses»”¹⁶¹.

¹⁵⁷ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007).

¹⁵⁸ Cfr. (Diário da República, 2022).

¹⁵⁹ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007, p. 337).

¹⁶⁰ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007, p. 337).

¹⁶¹ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007, p. 337).

Desta forma com o intuito de evitar situações de abuso de direito, promovendo a igualdade entre todos os portugueses o âmbito de aplicação do princípio da igualdade traduz-se no seguinte:

1. Proibição do arbítrio, constitui um princípio negativo de controlo e decorre da proibição da diferenciação de tratamento, sem que para tal exista uma razão razoável¹⁶²;
2. Proibição de discriminação, apresenta uma função de proteção que se concretiza pela proibição de tratamentos diferentes entre cidadãos baseadas em categorias subjetivas, nomeadamente as elencadas no n.º 2 do Art 13 da CRP;
3. Obrigação de diferenciação, que consiste na eliminação de desigualdades de natureza social, económica e cultural, pelos poderes públicos, compensando a desigualdade de oportunidades.

6.2.1.2. Princípio da Proporcionalidade

O princípio da proporcionalidade resulta da dissecação e análise do Art. 18 da CRP o qual prevê a força jurídica das normas constitucionais em matéria de direitos, liberdades e garantias. O Art. 18 da CRP apresenta uma elevada importância para o nosso estudo, uma vez que é esta norma jurídica que determina que os preceitos constitucionais se aplicam diretamente nas relações entre particulares e não apenas nas relações entre estado e particulares. Desta forma a CRP estabelece a força jurídica das suas normas da seguinte forma:

“ARTIGO 18.º - Força jurídica

1. Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.
2. 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.
3. As leis restritivas de direitos, liberdades e garantias têm de revestir carácter geral e abstracto e não podem ter efeito retroactivo, nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.”

A primeira característica que vale referenciar é que as normas constitucionais reguladoras dos direitos, liberdade e garantias, por força do Art. 18 da CRP, apresentam uma aplicabilidade direta, não estando dependentes de nenhuma lei que os concretize.

A segunda característica que iremos dissecar consiste no facto da norma constitucional em análise no seu n.º 2 comportar o princípio da proporcionalidade. Por

¹⁶² Vital Moreira e José Canotilho traduzem a proibição de arbítrio, na perspetiva de princípio negativo de controlo, como a uma exigência positiva de “tratamento igual de situações de facto iguais e um tratamento diverso de situações de facto diferentes” (Moreira & Canotilho, 2007, p. 339).

sua vez, o princípio da proporcionalidade desdobra-se em três subprincípios, nomeadamente o princípio da adequação, de exigibilidade e por fim o princípio da proporcionalidade em sentido restrito. Desta forma, o princípio da adequabilidade estabelece que “as medidas restritivas legalmente previstas devem revelar-se como meio adequado para a prossecução dos fins visados pela lei”¹⁶³. Já o princípio da exigibilidade estabelece a que “as medidas restritivas previstas na lei devem revelar-se necessárias”¹⁶⁴, isto é, o fim que a medida restritiva, dos direitos, liberdades e garantias, se propõe a alcançar não poderia ser obtido com recurso a meios menos restritivos. Por fim, o princípio da proporcionalidade em sentido restrito pressupõe que “os meios legais restritivos e os fins obtidos devem situar-se numa «justa medida»”¹⁶⁵, isto é, o princípio em análise proíbe a adoção de medidas desproporcionais ou excessivas para os fins que se pretende obter.

6.2.1.3. Princípio da Segurança no Emprego

Por fim, inserido no capítulo referente aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, no Art. 53 da CRP, o princípio da segurança no emprego apresenta a seguinte estrutura:

“ARTIGO 53.º - Segurança no emprego

É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.”

O princípio da segurança no emprego é o primeiro dos direitos dos trabalhadores previsto na CRP contemplando em si uma vertente positiva que consiste “no direito a procurar e a obter emprego”¹⁶⁶ e uma vertente negativa que garante aos trabalhadores “a manutenção do emprego”, isto é, o direito de não ser privado do trabalho que se procurou e encontrou.

Note-se ainda que o princípio em análise se divide em duas dimensões, a primeira, e mais importante, consiste na proibição de despedimento sem justa causa, esta garantia consiste numa “negação clara do direito ao despedimento livre ou discriminatório por parte dos empregadores”¹⁶⁷. A segunda dimensão é aquela na qual o âmbito protecionista do princípio da segurança do emprego se enquadra, assim, a constituição prevê a proteção do trabalhador nas situações em que este esteja sujeito a situações de precariedade injustificada da relação de trabalho.

¹⁶³ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007, p. 392).

¹⁶⁴ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007, p. 392).

¹⁶⁵ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007, p. 393).

¹⁶⁶ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007, p. 707).

¹⁶⁷ Cfr. (Moreira & Canotilho, 2007, p. 707).

6.3. Ecos Doutriniais e Jurisprudenciais

Desde cedo, como referido anteriormente, a admissibilidade do período experimental foi questionada pela doutrina. Facto não diferente no que diz respeito às mais recentes alterações ao regime do período experimental nos contratos sem termo, repare-se que durante a vigência deste lapso temporal o princípio da segurança no emprego não tem aplicabilidade uma vez que se permite, tanto ao empregador quanto ao trabalhador, fazer cessar a relação laboral sem que para tal tenham de invocar qualquer motivo justificativo, no entanto este não é o único momento na história em que um Governo propõe o aumento da duração deste lapso temporal. Recuando apenas 10 anos antes da proposta de lei 136/XII, o então Governo apresentou à AR um diploma que previa o aumento do período experimental de trabalhadores indiferenciados para 180 dias, desta forma e atendendo ao objetivo desta dissertação consideramos fazer todo o sentido abordar o Ac. do TC que declarou a inconstitucionalidade desta norma.

Assim, ao longo do capítulo que agora iniciamos faremos uma breve viagem no tempo, recuaremos até 2008, quando o TC declarou inconstitucional a norma que aumentava para 180 dias a duração do período experimental para todos os trabalhadores contratados sem termo, para funções indiferenciadas. Com esta retrospectiva pretendemos antever a decisão do TC face à atual alteração a este regime e julgar a validade e atualidade do Ac. do TC 632/2008.

Posteriormente a esta análise faremos outra sobre as diversas posições tomadas pela doutrina face ao aumento da duração do período experimental, em razão do dobro, para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, tomando também uma posição.

Já na fase final deste capítulo analisaremos o Ac. do TC 318/2021 e procuraremos explicitar a decisão deste tribunal, que declara “a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no A 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na redação introduzida pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, na parte que se refere aos trabalhadores que «estejam à procura do primeiro emprego», quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es); não declara a inconstitucionalidade da norma contida no Art. 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na redação do diploma referido na antecedente alínea”¹⁶⁸.

6.3.1. Ecos Jurisprudenciais - O Ac. do TC 632/2008

Começamos a nossa viagem recuando até ao ano de 2008. Nesta altura, o Governo propôs o aumento da duração do período experimental para trabalhadores que exercessem funções indiferenciadas, assim, a estes trabalhadores passaria a ser aplicável um período experimental de 180 dias. Embora a proposta de lei tenha sido

¹⁶⁸ Cfr. Ac. do TC 318/2021, de 18.05.2021, Proc. n.º 897/19.

aprovada na AR, Cavaco Silva, PR da altura, achou que a norma levantava algumas questões em matéria de constitucionalidade, por restringir direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, razão pela qual enviou o diploma para o TC requerendo a fiscalização preventiva do diploma, particularmente, do Art. 112, nº1, aprovado pelo decreto 255/X. Do pedido de fiscalização preventiva resultou a declaração de inconstitucionalidade, por violação dos Arts. 53 e 18, nº2 da CRP, da norma prevista no Art. 112º, nº 1 do CT quando aplicável aos trabalhadores indiferenciados.

Para chegar a esta decisão os juízes do TC tiveram em atenção o princípio da segurança no emprego (Art. 53 da CRP), bem como o princípio da proporcionalidade (Art. 18, nº2 da CRP).

À luz do Ac. do TC 632/2008, considera que qualquer “alargamento do período de duração da «prova», ou da «fase de experiência» nos contratos de trabalho [...] — redundante, diz -se, numa restrição a um direito, liberdade ou garantia, a saber, o direito à segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição”, o Ac. acrescenta ainda que “a restrição só será lícita se se conformar com as exigências contidas no artigo 18.º da Constituição, mormente com o cumprimento do princípio da proporcionalidade”.

O TC reconhece que o contrato de trabalho sem termo é aquele que melhor serve os interesses dos trabalhadores, bem como os fins sociais que a atividade laboral visa alcançar¹⁶⁹, devendo ser tido como a regra, já quanto à exceção teremos o contrato de trabalho a termo resolutivo. Em matéria do princípio da segurança no emprego (Art. 53 da CRP) o Ac. recorda-nos ainda que o princípio em análise é tido junto da doutrina e jurisprudência como um “direito, liberdade e garantia ou como direito de defesa” que não pode “ser dissociado do direito ao trabalho, consagrado no artigo 58.º da Constituição. Enquanto direito social, direito a prestações estaduais ou direito ao desenho e adopção de políticas públicas tendentes a promover o emprego” o direito ao trabalho apresenta na sua estrutura diversas estruturas subjetivas, no entanto para a matéria em análise importa apenas fazer referência ao “direito a procurar emprego, como forma de realização condigna de projectos pessoais de vida. Nessa medida, o bem jurídico protegido por esta específica dimensão do direito consagrado no artigo 58.º não deixará de ser contíguo daquele outro que é protegido pela liberdade de escolha de profissão, consagrada no artigo 47.º”.

O acórdão faz ainda referência ao facto de que, conforme referiu o Ac. do 372/91, “nada permite concluir que o conteúdo normativo do artigo 53.º da Constituição se esgota na proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos”, recordando-nos ainda de que a proteção que é atribuída pelo princípio da segurança no emprego ao trabalhador consiste, ainda que resulte de uma estrutura subjetiva do princípio em análise, no direito à estabilidade do emprego que se procurou

¹⁶⁹ No mesmo sentido ver Ac. do TC 372/91 de 17.10.1991, Proc. 406/91.

e obteve, o que implica que o Estado em geral e o legislador em particular devem evitar situações injustificadas de precariedade laboral”.

Sobre a duração do período experimental em especial, o Ac. faz referência ao objetivo deste lapso temporal, sendo este, como já referido anteriormente a experimentação. Pois bem, o “tempo de «prova» existe para que as partes possam determinar [...] se a projecção que fizeram quanto à conveniência da contratação se adequa às condições efectivas em que se processa a prestação de trabalho”.

Falta então entender no que é que se traduz uma situação de precariedade laboral injustificada e, conseqüentemente, se o aumento para trabalhadores indiferenciados, do período experimental se enquadra nas situações de instabilidade injustificada e conseqüentemente em conflito com o disposto no Art. 53º da CRP. Com o intuito de responder a esta questão o Ac. do TC faz referência ao princípio da proporcionalidade, bem como os três princípios que o regem, nomeadamente o princípio da adequação, da exigibilidade e da proporcionalidade sem sentido estrito. Como já referimos anteriormente, a alteração legislativa em análise seria licita se, quando sujeita a avaliação à luz dos subprincípios supracitados, cumprisse as exigências constantes no Art. nº 18 da CRP, desta forma “a ideia de proporção ou *proibição do excesso* - que, em Estado de direito, vincula as acções de todos os poderes públicos - *refere-se fundamentalmente à necessidade de uma relação equilibrada entre meios e fins*” o que se traduz no impedimento de que para atingir um determinado objetivo sejam utilizadas de medidas, que pela sua natureza sejam, demasiado onerosas para os cidadãos a que se destinam.

Cavaco Silva, então PR, sustentou que “o alargamento do período experimental, nos contratos de trabalho de tempo indeterminado, para os trabalhadores indiferenciados, de 90 para 180 dias é, desde logo, medida legislativa inadequada para a realização do fim que visa realizar, fim esse que se consubstancia no próprio escopo da «prova» ou da «experiência»” recordemo-nos que o “período experimental existe para que as partes possam vir a saber, de forma vivida, se o que contrataram se adequa, ou não, ao que efectivamente existe; assim sendo — diz- se — não é uma «prova» que dure seis meses (o dobro exacto do que durava até agora) um meio tipicamente idóneo, ou apto, para que o trabalhador indiferenciado conheça o meio em que trabalha ou para que o empregador conheça quem emprega”.

Em matéria de adequabilidade o pronunciou-se alertando que “a demonstração de que certa medida legislativa é, pelo seu conteúdo típico e abstractamente considerado, um instrumento inidóneo ou inapto para a realização do fim que com ela se pretende alcançar exige uma prova: em última instância, necessário é que se comprove que o meio usado se revela em si mesmo como algo de inócuo, indiferente ou até negativo por referência à obtenção aproximada dos efeitos pretendidos” Em jeito de conclusão os juízes do TC consideraram “que nenhum dos argumentos invocados pelo requerente parece sustentar semelhante prova”.

Perante semelhante conclusão cabe agora ao TC averiguar se o legislador dispunha meios alternativos, menos restritivos para o trabalhador, para a persecução do mesmo fim. Para tal implica entender se o aumento da duração do período experimental de 90 para 180 dias, aplicável aos trabalhadores contratados para o exercício de funções indiferenciadas, coloca, na prática em situação de igualdade o direito à garantia da segurança no emprego (Art. 53 da CRP) e o direito à livre iniciativa económica privada (Art. 61, nº1 da CRP). Isto é se os 6 meses de duração do período experimental, para trabalhadores indiferenciados, seriam indispensáveis ou exigíveis para a salvaguarda da liberdade de iniciativa económica privada¹⁷⁰. Sobre esta matéria o TC entendeu que “nenhum elemento existe, nos antecedentes legislativos, que permita, por um lado, identificar uma insuficiência manifesta dos prazos actualmente em vigor e, por outro, uma justificação para o alargamento de 90 para 180 dias do prazo de período experimental aplicável nos contratos de trabalho dos trabalhadores indiferenciados”. Para sustentar esta decisão os juízes do TC acrescentaram que o aumento do período experimental para trabalhadores indiferenciados constituía uma situação de precariedade laboral injustificado fundamentado que “Pela própria natureza das coisas, a «prova» será tanto menos exigente quanto 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”, alertando ainda que é sobre “os trabalhadores sem especiais qualificações, ou sem especial autonomia técnica, os mais carentes da protecção do direito, por serem também eles - pela sua «fungibilidade» - os potencialmente mais expostos a situações injustificadas de precariedade de emprego. Assim, qualquer medida legislativa que lhes seja destinada, e que opere no sentido do aumento da precariedade da sua situação laboral, não poderá deixar de se traduzir numa significativa «compressão» do bem jurídico protegido pelo art. 53.º da Constituição.”

Em jeito de conclusão o Ac. do TC 632/2008 sentencia que “o legislador não protegeu como devia, face ao disposto nos artigos 53.º e 18.º, n.º 2, da Constituição, os trabalhadores indiferenciados de situações injustificadas de precariedade de emprego”, pelo que se declara a inconstitucionalidade da norma que aumentava para 180 dias a duração do período experimental de trabalhadores que exercessem cargos indiferenciados “por violação do disposto nos artigos 53.º e 18.º, n.º 2, da Constituição, da norma contida na alínea a) do n.º 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, na revisão aprovada pelo Decreto n.º 255/X da Assembleia da República”.

Terminada esta viagem ao passado importa agora tecer algumas conclusões relativamente à sua aplicabilidade em relação ao teor da Lei 93/2019, sobre a qual recai o nosso estudo. Repare-se que, no nosso entender, é passível de serem encontradas algumas semelhanças no teor da alteração ao regime do período

¹⁷⁰ Repare-se que o princípio da livre iniciativa económica privada será o outro lado da balança estando em conflito com o princípio da segurança do emprego, constituído este o limite ao princípio da liberdade económica privada, previsto no Art. 61 da CRP.

experimental proposta pelo Governo em 2008¹⁷¹, e aquela que resultou na Lei 93/2019. Assim, a Lei 93/2019 propunha um aumento de 90 para 180 dias da duração do período experimental, no entanto esse aumento apenas seria aplicável a duas classes de trabalhadores - trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração - ao invés de ser aplicável a todos os trabalhadores indiferenciados, no entanto, numa análise um pouco mais profunda à alteração legislativa podemos concluir que a norma em apreço se propõe a criar uma nova classe de trabalhadores a que correspondem os trabalhadores à procura de primeiro e desempregados de longa duração que exerçam funções indiferenciadas, uma vez que a estes trabalhadores quando contratados, por tempo indeterminado, para o desempenho de “cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança”¹⁷² já lhes seria aplicado um período experimental de 180 dias.

Desta forma, consideramos que os trabalhadores à procura de primeiro emprego ou os desempregados de longa duração, sempre que contratados para desempenhar funções indiferenciadas ou equiparadas à de um trabalhador indiferenciado verificasse, como já referido, um aumento na duração do período experimental em razão do dobro em relação ao que o previa o Art. 112º, nº 1 do CT, na redação da Lei 7/2009, pelo que estes se encontram numa situação semelhante aquela que foi proposta e posteriormente chumbada pelo TC em 2008. Parece-nos lógico que o Ac. do TC 632/2008 não poderá ser aplicado nos seus “exatos termos”¹⁷³, no entanto para situações análogas podemos fazer-nos valer deste para prever o desfecho da apreciação do TC em relação ao aumento do período experimental previsto na Lei 93/2019.

Em suma, consideramos que o Ac. 632/2008 mantém a sua validade argumentativa, em matéria de constitucionalidade, quando comparado com objeto da Lei 93/2019 em matéria de aumento do período experimental, parece-nos claro que das alterações legislativas constantes na Lei 93/2019, em matéria de duração do período experimental, resulta a compressão do princípio da segurança no emprego, bem como na argumentação a propósito da violação do princípio da proporcionalidade.

Terminada a nossa análise aos ecos jurisprudências considerámos relevante olhar para o panorama nacional e para os diversos posicionamentos doutrinários. Para tal recorreremos a alguns autores com elevado reconhecimento no sistema juslaboral português.

¹⁷¹ Declarada inconstitucional pelo Ac. do TC 632/2008, de 18.05.2021, Proc. nº 897/19.

¹⁷² Cfr. Art. 112, nº 2 do CT, na redação da Lei 7/2009.

¹⁷³ Cfr. (Sítio Oficial de Informação da Presidência da República Portuguesa, 2019).

6.3.2. Ecos Doutriniais - Os Prós e os Contras

Iniciamos agora a segunda viagem deste nosso estudo pelas alterações ao regime do período experimental, desta vez faremos uma breve passagem por alguns dos artigos escritos por diversos autores, procuraremos ainda sustentar a nossa opinião sobre esta matéria.

6.3.2.1. Os Prós

Representando a doutrina defensora do aumento da duração do período experimental temos Monteiro Fernandes, o autor defendeu à data da discussão da proposta de lei que a mesma seria constitucional e que a alteração atingiria o objetivo de incentivar a contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, embora o autor reconheça a insegurança no emprego a que este grupo de trabalhadores se encontra sujeito, o autor considera que o argumento da instabilidade da segurança no emprego não funciona uma vez que “na realidade a situação de partida¹⁷⁴ já é de insegurança no emprego”¹⁷⁵.

Em matéria de segurança no trabalho o autor considera que o nível de proteção do trabalhador será semelhante aquele que já lhe era proporcionado no regime anterior, para justificar tal posição Monteiro Fernandes argumenta alegando que “esses trabalhadores ficam, como estavam antes, expostos à perda do emprego ao fim de alguns meses de trabalho. No entanto, a possibilidade de renovação automática até ao limite de dois anos de desaparece”¹⁷⁶.

Por fim, sobre a constitucionalidade da alteração legislativa Monteiro Fernandes reconhece o risco da declaração de inconstitucionalidade da medida, no entanto considera que no caso da medida em apreço esse risco “é reduzido”¹⁷⁷, apesar de anteriormente o TC, como já referido anteriormente, se ter pronunciado pela inconstitucionalidade do aumento da duração do período experimental aplicado a uma certa faixa de trabalhadores - trabalhadores indiferenciados – por violação do princípio da segurança no emprego (Art. 53º da CRP), bem como do princípio da proporcionalidade (Art. 18 da CRP)¹⁷⁸. Para justificar a sua posição defensora da medida em apreço Monteiro Fernandes defende que a alteração da duração do período experimental “não pode simplesmente reconduzir-se a um aumento do período de experiência, sem outro *ratio* que não a de alargar o espaço temporal de livre desvinculação relativamente aos trabalhadores menos qualificados. Tem um fundamento mais rico e positivo, que é o de incentivar o emprego de um grupo com

¹⁷⁴ Recordemo-nos que, antes da entrada em vigor da Lei 93/2019 era possível contratar a termo os trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, ainda que para funções não temporárias.

¹⁷⁵ Cfr. (Silva, 2018).

¹⁷⁶ Cfr. (Fernandes A. M., As (propostas) alterações ao regime da contratação a termo, 2019, p. 20).

¹⁷⁷ Cfr. (Silva, 2018).

¹⁷⁸ Para um estudo mais aprofundado da declaração de inconstitucionalidade veja-se o Ac. 632/2008 do TC, já analisado e resumido neste estudo.

menores possibilidades de acesso ao mercado de trabalho, substituindo um outro estímulo que é bastante vulnerável à crítica, nomeadamente do ponto de vista da tutela da segurança do emprego. O regime agora proposto deve, assim, ser apreciado no confronto com a solução actual - que, justamente do ponto de vista da tutela da segurança do emprego, é decerto menos valioso e eficaz”¹⁷⁹.

6.3.2.2. Os Contras

Em sentido distinto são diversos os autores com reconhecimento no sistema juslaboral português que não deixaram de questionar as alterações laborais ao Art. 112 do CT pela lei 93/2019. Entre eles encontramos Maria do Rosário Palma Ramalho, Menezes Leitão, Paula Quintas, Sónia Carvalho, André Nascimento e Susana Ferreira, João Reis, Milena Rouxinol, Luís Silva e David Falcão, entre outros, é sobre os argumentos destes autores que nos vamos debruçar.

Começemos por Maria do Rosário Palma Ramalho, que ainda, numa fase inicial da discussão da Proposta de Lei 136/XIII, definiu a solução encontrada pelo Governo para o combate à precariedade laboral como sendo “muitíssimo pior”¹⁸⁰ quando comparada com os contratos a termo¹⁸¹. A autora levanta como questões o cumprimento do princípio da justa causa, bem como a questão da igualdade, na opinião da autora “tem que haver um motivo justificativo para o tratamento diferenciado”¹⁸², recordando que, como já referimos anteriormente que o “objetivo do período experimental nada tem a ver com o tipo de trabalhador”¹⁸³, mas sim permitir que “cada uma das partes possa verificar se lhe interessa continuar o contrato ou não”¹⁸⁴¹⁸⁵.

Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁸⁶ realça o facto de durante a vigência do período experimental as partes poderem fazer cessar o contrato sem que para tal seja invocado qualquer motivo justificativo em sem que haja direito ao pagamento de indemnização. Repare-se que num sistema tão restritivo, em matéria de despedimento, quanto o

¹⁷⁹ Cfr. (Fernandes A. M., As (propostas) alterações ao regime da contração a termo, 2019, p. 21).

¹⁸⁰ Cfr. (Silva, 2018).

¹⁸¹ Em declarações ao jornal de negócio Maria do Rosário Palma Ramalho reconhece que “o contrato a termo tem sido de utilização muito frequente e certamente além das motivações normais de um contrato de trabalho a termo, além das necessidades temporárias.” No entanto a autora referiu ainda que “falta fazer a reflexão sobre as causas dessa utilização. A nossa legislação vai aos sintomas da doença, mas não vai à causa” - disponível em (Pereira, 2018).

Na mesma senda o advogado, Hugo Martins Braz, que em declarações ao jornal I realçou que “sem prejuízo da bondade de algumas das medidas, parece-nos que as mesmas tentam atacar os efeitos ao invés das causas. Com efeito tenta-se, pela força da lei, impor a diminuição da contratação a termo sem preocupação em entender os reais motivos para a existência de tantos contratos desta natureza. Tememos que, enquanto assim for, os resultados práticos serão escassos” - disponível em (Pinto, 2019).

¹⁸² Cfr. (Silva, 2018).

¹⁸³ Cfr. (Silva, 2018).

¹⁸⁴ Cfr. (Silva, 2018).

¹⁸⁵ Também Luis Miguel Monteiro, advogado, nos recorda que o período experimental tem como principal objetivo “observar a outra parte, ver se serve ou não”, desta forma o autor refere que “o que deve determinar a diferente duração do período experimental não é aquilo que a pessoa é, mas aquilo que a pessoa faz”, considerando que a medida representa um “desvirtuar do período experimental”, sublinhando que “aquilo que explica a diferença de durações do período experimental são as diferentes funções” (Silva, 2018).

¹⁸⁶ Cfr. (Ramalho, Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais, 2014, pp. 25-26).

português, a figura do período experimental torna-se “extremamente útil”¹⁸⁷ ao empregador “sobretudo se este período for extenso, não só como meio de verificação das aptidões do trabalhador, mas como forma de fazer cessar o contrato de trabalho sem particulares condicionalismos”¹⁸⁸. Repare-se que terminado o período experimental, o empregador quando pretenda fazer cessar a relação laboral fica sujeito ao imposto no Art. 338 do CT. Em suma, cessado o período experimental o regime para fazer cessar o contrato de trabalho torna-se dependente de justa causa, pelo que, na prática, para o empregador o período experimental tem funcionado enquanto instrumento de cessação dos contratos de trabalho por iniciativa deste, funcionando então como “válvula de escape”¹⁸⁹ ao regime restritivo da cessação contratual facilitando a cessação precoce do negócio laboral.

Por fim, relativamente à constitucionalidade da medida em apreço a autora considera-a inconstitucional por violação do princípio da igualdade (Art 13º da CRP), por considerar que “tem de haver um motivo justificativo para o tratamento diferenciado”¹⁹⁰, assim, na visão de Maria do Rosário Palma Ramalho esta medida discrimina, injustificadamente, duas classes de trabalhadores - desempregados de longa duração e trabalhadores à procura de primeiro emprego - não compreendendo qual a razão para dois trabalhadores contratados para a mesma função sejam submetidos a durações de período experimental diferentes, com fundamento na sua posição perante o mercado de trabalho de trabalho.

Paula Quintas à semelhança de outros autores, embora não faça qualquer alusão à constitucionalidade do alargamento do período experimental para 180 dias, alerta que este alargamento, bem como a imperatividade da contratação sem termo destes trabalhadores cria uma “aparente segurança” que “é precludida com o período experimental alargado de 180 dias (art. 112º, nº 1, al. b), sub al. iii)), pois permite a transfiguração do contrato a termo certo em contrato sem termo, o qual, pela denúncia (via período experimental), desonera o empregador do pagamento de qualquer compensação”¹⁹¹, deixando o trabalhador numa posição de maior fragilidade.

Sónia de Carvalho¹⁹² à semelhança de outros autores propôs-se a escrever sobre as alterações legislativas resultantes da aprovação da lei 93/2019. Na opinião da autora a constitucionalidade da norma é questionável, recordamos que o TC já em 1991 se tinha pronunciado no sentido de que a duração do período experimental “não pode ser fixada em período de tal forma prolongado que resulte desvirtuado o princípio da segurança no emprego, como sucederá, indiscutivelmente, nos casos em que a duração se estendesse por tempo tão longo (dois ou três anos, por exemplo) que se teria de

¹⁸⁷ Cfr. (Ramalho, *Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, 2014, p. 206).

¹⁸⁸ Cfr. (Ramalho, *Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, 2014, p. 206).

¹⁸⁹ Cfr. (Ramalho, *Direito do Trabalho*, Parte II - Situações Laborais Individuais, 2014, p. 206).

¹⁹⁰ Cfr. (Silva, 2018).

¹⁹¹ Cfr. (Quintas, XXVII, p. 78).

¹⁹² Cfr. (Carvalho, 2020, pp. 349-354).

considerar estar-se perante uma fixação fraudulenta, forma encapotada de permitir o despedimento sem justa causa”¹⁹³.

A autora analisa a constitucionalidade da medida recorrendo aos princípios da proporcionalidade (Art. 53º da CRP) e o princípio da igualdade (Art. 18º da CRP), concluindo que a medida é inconstitucional, “elevando a precariedade da situação laboral destes trabalhadores, correndo o risco de se transformar num falso contrato de trabalho a termo resolutivo por seis meses”¹⁹⁴. Para chegar a esta conclusão a autora utiliza os seguintes argumentos:

1. “não podemos considerar que esta duração seja justificada quando estão em causa trabalhos indiferenciados, a pretexto de uma alegado inserção no mercado que não consubstancia uma finalidade período experimental”¹⁹⁵;
2. “não é adequada, dado que através de meios menos restritivos, como incentivos a contratação por tempo indeterminado, como a dispensa total ou parcial de pagamento de TSU, prevista no DL n.º 72/2017, de 21/06, se conseguirá tornar atractivo o emprego desta categoria de trabalhadores”^{196|197};
3. “à semelhança do que se verificava, em 2008, sujeita trabalhadores sem especiais qualificações, oriundos de situações de precariedade, a uma injustificada situação de precariedade de emprego, porquanto este período de 180 dias não se mostra necessário, nem adequado à avaliação do interesse da manutenção da relação laboral”¹⁹⁸;
4. “a sujeição de trabalhadores indiferenciados subsumíveis ao conceito de trabalhador à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração a um período experimental que corresponde ao dobro do previsto para outros trabalhadores indiferenciados, aumentando a sua situação de precariedade laboral, sob o argumento que assim será mais fácil a inserção desta categoria de trabalhadores no mercado de trabalho, não oferece fundamento material suficiente para a discriminação”¹⁹⁹;
5. Mais veja-se que “o período experimental não tem por finalidade permitir a inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, mas permitir a apreciação do interesse do vínculo, mostrando-se o período de 90 dias suficiente”²⁰⁰.

¹⁹³ Cfr. Ac. TC 64/91, de 04.04.1991, Proc. 117/91.

¹⁹⁴ Cfr. (Carvalho, 2020, p. 350).

¹⁹⁵ Cfr. (Carvalho, 2020, p. 350).

¹⁹⁶ No mesmo sentido, Joaquim Sousa Ribeiro, no seu voto vencido a propósito da inconstitucionalidade da contratação a termo certo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração - Cfr. Ac. TC 338/2010, de 22.09.2010, Proc. 175/09.

¹⁹⁷ Cfr. (Carvalho, 2020, p. 351).

¹⁹⁸ Cfr. (Carvalho, 2020, p. 351).

¹⁹⁹ Cfr. (Carvalho, 2020, p. 351).

²⁰⁰ Cfr. (Carvalho, 2020, p. 351).

Em jeito de conclusão a autora conclui que o legislador “sujeitou os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração que sejam trabalhadores indiferenciados a uma situação injustificada de precariedade de emprego”²⁰¹, violando desta forma, como referido anteriormente, os princípios constitucionais da proporcionalidade e da igualdade.²⁰²

André Pestana Nascimento e Susana Brandford Ferreira²⁰³ consideram que o aumento do período experimental poderá revelar-se prejudicial aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, para justificar a sua posição os autores revelam que “porquanto, ao abrigo do anterior regime, a cessação do contrato de trabalho a termo por iniciativa do empregador conferir-lhes-ia direito a receber uma compensação. Atualmente, se forem contratados através de um vínculo por tempo indeterminado, a denúncia durante o período experimental de 180 dias não dará direito ao pagamento de qualquer compensação”²⁰⁴. No entanto, alertam que a situação de precariedade “só poderá verificar-se uma vez, porque com a celebração de um contrato por tempo indeterminado deixarão de voltar a poder ser qualificados como trabalhadores à procura de primeiro emprego”²⁰⁵.

Outro dos autores que se posicionou contra o aumento da duração do período experimental foi João Reis²⁰⁶, o autor considerou a reforma de 2019 enquanto “de baixa intensidade”²⁰⁷, sobre as alterações ao período experimental em específico o autor considera que o aumento para 180 dias da duração do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração constitui uma precarização do vínculo laboral, considerando que apesar de tudo “um contrato a prazo atenta menos contra a estabilidade no emprego do que o período experimental. Este facilita mais a rutura e é mais barato para o empregador”²⁰⁸, aumentando desta forma “a olhos vistos”²⁰⁹ a precaridade das classes de trabalhadores afetados pela medida.

Por sua vez, Milena Rouxinol²¹⁰ recorda-nos que a vigência do período experimental só por si levanta questões relativamente ao cumprimento do princípio constitucional da segurança no emprego, previsto no Art. 53 da CRP. A autora considera, à semelhança de Monteiro Fernandes, que o aumento da duração do período experimental para trabalhadores á procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração

²⁰¹ Cfr. (Carvalho, 2020, p. 351).

²⁰² Em sentido semelhante veja-se (Oliveira, 2020).

²⁰³ Cfr. (Nascimento & Ferreira, 2019, pp. 69-81).

²⁰⁴ Cfr. (Nascimento & Ferreira, 2019, p. 74).

²⁰⁵ Cfr. (Nascimento & Ferreira, 2019, p. 74).

²⁰⁶ Cfr. (Reis, XXVI, pp. 17-39).

²⁰⁷ Cfr. (Reis, XXVI, p. 18).

²⁰⁸ Cfr. (Reis, XXVI, p. 33).

²⁰⁹ Cfr. (Reis, XXVI, p. 34).

²¹⁰ Cfr. (Rouxinol, 2020, pp. 63-85).

deve ser analisado tendo em conta a alteração, já analisada nesta dissertação, ao Art. 140, nº4, al. b) do CT que retirou estes trabalhadores do leque de exceções que permitiam a contratação a termo de trabalhadores para o desempenho de funções não temporárias. No entanto, considera a autora que “que existe algo de curiosamente paradoxal na afirmação segundo a qual se pretende promover a contratação daqueles sujeitos de forma estável associando, do mesmo passo, a tais contratos estáveis um período de ostensiva instabilidade com a duração legal de, ao menos, 180 dias. O contrato poderá tornar-se estável, por certo, mas apenas depois de ultrapassado um longo período em que o trabalhador se encontra à mercê da quase total liberdade de desvinculação da entidade empregadora”²¹¹.

Já em matéria de constitucionalidade, a autora revela ter algumas dúvidas quanto à conformidade da norma com a constituição portuguesa, nomeadamente em relação aos princípios da segurança no emprego e ao princípio da igualdade²¹².

Menezes Leitão, à semelhança dos autores anteriormente analisados, foi uma das vozes que declarou ser contra esta alteração legislativa. O autor recorda-nos durante a vigência do período experimental “o trabalhador não tem qualquer protecção contra o despedimento”²¹³, pelo que “a dilatação do período experimental coloca sempre em causa a garantia da segurança do emprego”²¹⁴, na sequência destas declarações o autor questiona a constitucionalidade da norma que dá origem ao alargamento do período experimental para 180 dias de trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, uma vez que no seu entender “não se vê qualquer justificação para que estas categorias de trabalhadores tenham um período experimental de tão longa duração, que permite ao empregador extinguir os seus contratos sem qualquer justificação durante seis meses”²¹⁵.

De forma mais pragmática Luís Gonçalves da Silva, professor de Direito do Trabalho, afirma que a norma que altera o Art. 112 do CT “vai ser chumbada pelo Tribunal Constitucional”²¹⁶, na opinião deste especialista em direito a medida em apreço é “discriminatória e desproporcional”²¹⁷, violando, portanto, os princípios da proporcionalidade e da igualdade previstos na CRP. O autor conclui afirmando que a nova legislação apresentada pelo Governo “não representa uma reversão do quadro de austeridade imposto pela troika”²¹⁸, considerando que “não é suficiente para combater a precariedade”²¹⁹.

²¹¹ Cfr. (Rouxinol, 2020, p. 71).

²¹² Cfr. (Rouxinol, 2020, pp. 76-85).

²¹³ Cfr. (Leitão L. M., 2019).

²¹⁴ Cfr. (Leitão L. M., 2019).

²¹⁵ Cfr. (Leitão L. M., 2019).

²¹⁶ Em declarações à Rádio Renascença, disponível em - (Pimentel, 2019).

²¹⁷ Em declarações à Rádio Renascença, disponível em - (Pimentel, 2019).

²¹⁸ Em declarações à Rádio Renascença, disponível em - (Pimentel, 2019).

²¹⁹ Em declarações à Rádio Renascença, disponível em - (Pimentel, 2019).

Por fim, cumpre-nos analisar a posição de David Falcão²²⁰. O autor revela que, no seu ponto de vista esta alteração legislativa é “difícilmente defensável com fundamento no risco que o empregador assume com a contratação de tal categoria de trabalhadores, pois consubstancia discriminação relativamente aos demais trabalhadores cujo período experimental é de 90 dias”²²¹.

Embora, o autor não tome uma posição quanto à constitucionalidade da norma revela alguma preocupação relativamente à utilização da figura do período experimental enquanto contrato de trabalho a termo camuflado, em que o empregador pode, livremente, fazer cessar o contrato de trabalho sem que para tal tenha de identificar o motivo justificativo ou pagar qualquer compensação ao trabalhador em consequência da cessação do contrato de trabalho.

Autores como Fausto Leite, José João Abrantes e João Reis consideram a medida em análise inconstitucional com base na violação dos direitos da proporcionalidade, da igualdade e da segurança no emprego, considerando que a medida supra analisada deveria ter sido submetida à fiscalização sucessiva por parte do TC²²².

6.3.2.3. Pró ou Contra

Chegámos ao fim da nossa viagem pelas diversas posições doutrinárias pelo que nos cumpre agora tomar uma posição sobre a alteração ao Art. 112º do CT pela Lei 93/2019. Na Proposta de Lei 136/XII, o Governo justificou as alterações à duração do período experimental como uma medida que se propunha a “Promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável”.²²³

Analisando a medida, isoladamente, à luz do bom senso diríamos de imediato que a medida em apreço não apresenta qualquer benefício para os trabalhadores por ela abrangidos – trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração – veja-se que o trabalhador, contratado para o desempenho de funções indiferenciadas fica sujeito a um período de instabilidade superior em razão do dobro, 180 dias. Poderíamos questionar, à semelhança de outros autores se, eventualmente não estaríamos perante uma desvirtuação do objetivo primordial da figura do período experimental que consiste na experimentação, pelas partes, da relação contratual que se consolida findo este período.

Para a segunda questão a nossa resposta é simples, o período experimental deverá variar consoante a função desempenhada pelo trabalhador uma vez que é sobre o

²²⁰ Para uma análise mais aprofundada veja-se (Falcão, 2021) e (Falcão & Tomás, 2020).

²²¹ Cfr. (Falcão, 2021).

²²² Para uma análise, mais pormenorizada destes autores veja-se as suas declarações à comunicação social, disponíveis em (Lusa, 2019) e (Carrilho, 2019).

²²³ (Proposta de lei n.º 136/XIII, 2018).

trabalho desempenhado que incidirá o juízo de valor relativo ao interesse na manutenção da relação contratual. Pelo que não vemos qualquer necessidade na criação de exceções que tenham por base características específicas do trabalhador, nomeadamente, a sua relação para com o mercado de trabalho.

Já sobre a primeira questão e os benefícios da medida em análise repare-se que a um trabalhador à procura de primeiro emprego, como já referido anteriormente, este período de maior instabilidade apenas se verificará uma vez com este motivo justificativo. Aos desempregados de longa duração sucede uma situação semelhante, ainda que limitada no tempo, veja-se que um desempregado de longa duração, contratado sem termo, ainda que com um período experimental de 180 dias e que o contrato cesse durante esse período, só voltará a ser enquadrado numa situação de precaridade passados 12 meses.

Já sobre a constitucionalidade da norma temos algumas reticências, nomeadamente em matéria de princípio da proporcionalidade, da igualdade e da segurança no emprego. Com o intuito de justificar a nossa posição, cumpre-nos analisá-la aos olhos dos três princípios já citados. Iniciamos pelo princípio da proporcionalidade e dos seus três subprincípios, adequabilidade, exigibilidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Começando pelo subprincípio da adequabilidade, cumpre-nos questionar se será adequado a utilização da figura do período experimental com o intuito de promover a contratação sem termo das classes de trabalhadores afetados pela medida – trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração – pois bem, atendendo ao objetivo do período experimental, referido em sede própria, não nos parece adequado a utilização desta figura, que tem como objetivo que as partes avaliem o seu interesse na persecução do contrato de trabalho, aumentando, em razão do dobro, a sua duração para as duas classes de trabalhadores que já apresentam alguma fragilidade relativamente à capacidade de se inserirem no mercado de trabalho.

Analisando a medida ao subprincípio da exigibilidade, importa questionar se o legislador não dispõe de outros meios, menos restritivos, mas que visem alcançar os mesmos fins. Parece-nos que esta questão apresenta uma resposta relativamente simples, pois, na nossa opinião, o legislador poderia apenas ter retirado os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração do leque de fundamentos para a contratação a termo certo, independentemente de estar ou não em causa necessidades temporárias da empresa. Desta forma, consideramos a medida em análise como sendo inadequada à prossecução do fim a que se destina.

Por fim, quanto ao subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito, impõe-se questionar se a dilatação do período experimental para o grupo de trabalhadores já referido será, ou não, excessivo para garantir a contratação por tempo indeterminado do grupo de trabalhadores afetado pela medida. Sobre esta questão, à semelhança de

outros autores²²⁴, preocupa-nos que esta dilatação seja uma porta de entrada para uma situação de precariedade maior do que aquela em que estes trabalhadores se encontravam antes das alterações aos regimes da contratação a termo o do período experimental. Repare-se que, embora reconheçamos o contrato de trabalho a termo enquanto vínculo precário, consideramos uma duração do período experimental de seis meses mais instável, uma vez que, ao contrário da cessação do contrato de trabalho a termo a cessação do contrato durante a vigência do período experimental não exige que seja apresentada qualquer razão justificativa, nem dá direito ao pagamento de indemnização, deixando assim o trabalhador numa situação muito mais vulnerável.²²⁵

Questionamos ainda se, tendo em conta que a Proposta de Lei tinha como objetivo reduzir a utilização do contrato de trabalho a termo ao seu escopo, não corremos o risco de daqui a uns anos termos uma nova Proposta de Lei, mas que desta vez tenha como objetivo reduzir o período experimental ao seu escopo?

Desta forma, analisando a medida à luz do princípio da proporcionalidade podemos concluir que estamos perante uma norma inconstitucional, por violar o princípio da proporcionalidade (Art. 18 da CRP) e da segurança no emprego (Art. 53 da CRP).

Por último, no que diz respeito ao princípio da igualdade (Art. 13 da CRP), a alteração à duração do período experimental, mostra-se também ela inconstitucional. Pois, no nosso entender, a razão justificativa apresentada pelo Governo para esta discriminação não é razão bastante. Mais veja-se que, como referido anteriormente, à luz do princípio em análise, o legislador deverá tratar de forma igual situações idênticas e de forma diferente para situações distintas. Desta forma, e recorrendo ao histórico desta figura não faz qualquer sentido que a duração do período experimental seja decidida em função da tarefa desempenhada pelo trabalhador e pela sua condição face ao mercado de trabalho.

²²⁴ No mesmo sentido (Carvalho, 2020).

²²⁵ No mesmo sentido (Falcão & Tomás, 2020) (Rouxinol, 2020, pp. 75 e ss) (Oliveira, 2020, pp. 101 e 102).

7. O Ac. TC 318/2021 do TC - Breve Súmula

O Ac. do TC 318/2021 resulta do pedido de revisão constitucional levado a cabo por 35 deputados à AR. Os deputados fundamentaram o pedido com a violação do direito à segurança no emprego, consagrado no Art. 53 da CRP, alegando que, conforme estabelece o Ac. 62/2008, o direito supracitado “no âmbito de proteção da norma contida no Art. 53.º está ainda incluída - e não pode deixar de estar - uma outra estrutura subjetiva», que pode ser genericamente tida como um direito à possível estabilidade do emprego que se procurou e obteve. Tal implica a necessária evitação, por parte do Estado em geral e do legislador em particular, de situações injustificadas de precariedade de emprego”, concluindo que, “não parece que restem dúvidas quanto à potencial natureza restritiva (e restritiva face ao direito, liberdade e garantia consagrado no art. 53º da Constituição) de medidas legais que alarguem o tempo de duração do período experimental”.

Para além da violação ao princípio da segurança no emprego os deputados alegam ainda que a norma em análise viola o princípio da igualdade, previsto no Art. 13º da CRP, por considerarem “não se descortinarem razões bastantes para diferenciar o tratamento destes trabalhadores em relação aos restantes, no que à duração do período experimental diz respeito”²²⁶.

Perante o pedido de revisão constitucional o TC, por via do Ac. TC 318/2021, declara inconstitucional, com força obrigatória geral, a norma prevista no Art. 112, nº 1, al. b), subalínea III) do CT, no entanto esta inconstitucionalidade apenas recai sobre a “parte que se refere aos trabalhadores que “estejam à procura do primeiro emprego”, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es)”.

Para chegar a este resultado o TC analisou de forma minuciosa as implicações do aumento do período experimental à luz do princípio da segurança do emprego, bem como ao princípio da igualdade, não deixando de parte o princípio da proporcionalidade nas suas três vertentes (adequabilidade, exigibilidade e proporcionalidade em sentido estrito).

Desta forma, com o intuito de percebermos um pouco melhor a visão do TC, iremos proceder a uma breve sumula do acórdão em causa, no seu conteúdo geral, assim como nas declarações de voto vencidas.

7.1. A Constitucionalidade ou Inconstitucionalidade do Art. 112, nº1, al. b), subalínea iii) do CT à Luz do Ac. TC 318/2021

O Ac., numa fase inicial, começa por fazer referência, não só ao Art. 112 do CT nas duas redações, isto é, pré e pós Lei 93/2019, mas também ao Art. 140 do CT também

²²⁶ Pedido de revisão constitucional de 23.09.2019.

ele nas suas duas redações, por considerar a alteração ao regime da contratação a termo, já analisada, como relevante para a argumentação que justifica a decisão do tribunal.

Resumindo a medida sobre a qual recai a análise constitucional, o tribunal refere que com a entrada em vigor da Lei 93/2019, aos trabalhadores admitidos para o exercício de funções indiferenciadas, passa a ser aplicável a distinção em matéria de período experimental, uma vez que aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e aos desempregados de longa duração passa a ser aplicável um período experimental de 180 dias. Desta forma, como já referimos anteriormente, a duração do período experimental deixa de variar consoante a natureza da função desempenhada pelo trabalhador, para atender às circunstâncias em que o trabalhador se encontra perante o mercado de trabalho.

O tribunal assinala ainda que o universo de trabalhadores afetados pelo aumento do período experimental para funções indiferenciadas, em razão do dobro, é o mesmo que, pelas alterações promovidas pela Lei 93/2019 no Art. 140 do CT, deixa de poder ser contratado a termo apenas com o fundamento de serem trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração, independentemente da existência ou não de uma necessidade temporária da empresa.

Os 35 deputados que subscreveram o pedido de revisão constitucional consideram que as alterações promovidas pela Lei 93/2019 ao Art. 112 do CT são restritivas do direito à segurança no emprego (Art. 53 da CRP), sem que a restrição provocada por esta alteração respeite o princípio da proporcionalidade (Art. 18º da CRP).

Desta forma, questionam a adequabilidade da alteração legislativa para a persecução dos fins a que se destina, nomeadamente “promover a contratação sem termo”, bem como, “diminuir a segmentação do mercado de trabalho e reconduzir as contratações a termo resolutivo ao seu escopo legal”. Afirmam os deputados que “a justificação que o Governo apresentou para esta medida não se liga diretamente a tais objetivos, mas sim às alterações promovidas ao artigo 140.º do CT [...] as quais, no entender dos requerentes, podiam ter ocorrido sem qualquer modificação ao nível do alargamento do período experimental”. Por fim, na sequência do já descrito, consideram que a medida em apreço não pode ser defendida com base na salvaguarda do princípio da livre iniciativa económica privada, uma vez que, quando confrontados os princípios da livre iniciativa económica privada e o direito à segurança no emprego, este último encontra-se desproporcionalmente atingido.

Cabe agora ao TC averiguar se existe ou não uma restrição a um direito consagrado na CRP e se, em caso afirmativo, essa restrição se encontra equilibrada com o princípio da proporcionalidade.

Antes de começar a análise propriamente dita o tribunal considerou relevante esclarecer qual o sentido a atribuir ao princípio da segurança no emprego. Para tal e fazendo-se valer de alguma jurisprudência o TC estabelece que “a garantia da segurança no emprego, entendida como direito, liberdade e garantia ou como direito

de defesa, tem um conteúdo que não pode ser dissociado do direito ao trabalho, consagrado no artigo 58.º da Constituição. Enquanto direito social, direito a prestações estaduais ou direito ao desenho e adoção de políticas públicas tendentes a promover o emprego, o direito ao trabalho incluirá seguramente no seu âmbito estruturas subjetivas várias, complexas e multifacetadas, que não cabe agora analisar. Certo parece ser, porém, que entre elas se contará o direito a procurar emprego, como forma de realização condigna de projetos pessoais de vida. Nessa medida, o bem jurídico protegido por esta específica dimensão do direito consagrado no artigo 58.º não deixará de ser contíguo daquele outro que é protegido pela liberdade de escolha de profissão, consagrada no artigo 47.º”.

Repare-se que o direito à procura do emprego (direito ao trabalho), previsto no Art. 58 da CRP, apresenta uma dimensão negativa que decorre “do direito à não privação arbitrária do emprego que se procurou e obteve”, é precisamente esta a garantia que o princípio da segurança no emprego visa proteger quando fixa “a proibição dos «despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos»”, tentando impedir em “última instância, que as relações de trabalho subordinado cessem por ação arbitrária, discriminatória ou injustificada do empregador”.

Desta forma como estabeleceu o Ac. 372/91, relativamente ao princípio da segurança no emprego, “nada permite concluir que o conteúdo normativo do artigo 53.º da Constituição se esgota na proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos”, sendo este direito constituído por uma estrutura subjetiva que pode ser definida enquanto “um direito à possível estabilidade do emprego que se procurou e obteve. Tal implica a necessária evitação, por parte do Estado em geral e do legislador em particular, de situações injustificadas de precariedade de emprego”.

O Ac. faz ainda referência ao direito à livre iniciativa privada, consagrado no Art. 61 da CRP, enquanto essencial para a determinação de situações de precariedade no emprego justificadas, uma vez que «o necessário contraponto aos direitos relativos ao trabalho, sem o qual não há emprego nem trabalhadores, é a liberdade de empresa e a iniciativa privada», acrescentando-se a ideia de que a iniciativa privada não existirá sem trabalhadores e procura de emprego.

Desta forma, concluímos que a Lei, atendendo à garantia constitucional da segurança no emprego, deve por um lado agir tendo em vista a proibição da existência de despedimentos arbitrários, devendo, por outro lado evitar situações injustificadas de precariedade de emprego. Da necessidade de evitação de situações de precariedade laboral injustificada conforme nos remete o Ac. 372/91 que “o contrato de trabalho sem prazo [é] o tipo de contrato que melhor assegura os interesses do trabalhador e os fins sociais que a atividade laboral visa realizar”.

Após esta fase introdutória o Ac. TC 318/2021 inicia a análise da norma, na sua redação atual, constante no Art. 112 do CT à luz do princípio da segurança do emprego. Com esta análise o Ac. pretende apurar se o alargamento do período experimental, para

trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, constitui, ou não, uma restrição ao direito previsto no Art. 53 da CRP.

O Ac. interpreta o período experimental enquanto um período de prova ou de experiência na fase inicial da execução do contrato enquanto uma “tradição já sedimentada entre nós”.

Relativamente à constitucionalidade do regime do período experimental, em geral, o tribunal considera, à semelhança do Ac. 64/91, que este “não merece qualquer censura constitucional. A necessidade da «prova» — com todas as consequências decorrentes, sobretudo para o trabalhador — inscreve -se na própria teleologia do contrato de trabalho por tempo indeterminado, esse mesmo que, como já se sabe, corresponde ao «paradigma» das relações jus-laborais que se conformam plenamente com o valor constitucional da segurança no emprego. É legítimo que se entenda que relações como estas, longas e duradouras, necessitem — e em princípio para benefício de ambas as partes — de uma via de respiração, conferida pela previsão legal de um tempo durante o qual tanto trabalhador quanto empregador se possam livremente desvincular de um compromisso que, no seu entendimento, se não antevê viável”.

Cumprido, no entanto, questionar se no escopo do período experimental se encontra inserido a ideia de simetria resultante da bilateralidade, mais veja-se que “o trabalhador tem interesse em conhecer o ambiente em que trabalha, e em prognosticar a viabilidade de continuação de uma relação prolongada no tempo; o empregador, por seu turno, tem interesse em conhecer as aptidões e características pessoais e técnicas do trabalhador, a fim de antever, também ele, as virtualidades de uma vinculação que se prolongará no tempo”, deste forma conclui o TC no Ac. 632/2008 que “é sustentável que se alegue que qualquer aumento de duração desse mesmo período se traduzirá em benefício para a entidade patronal e em correspondente «compressão» dos interesses do trabalhador”. Pelo que a duração do período experimental “não pode ser fixada em período de tal forma prolongado que resulte desvirtuado o princípio da segurança no emprego, como sucederá, indiscutivelmente, nos casos em que a duração se estendesse por tempo tão longo (dois ou três anos, por exemplo) que se teria de considerar estar -se perante uma fixação fraudulenta, forma encapotada de permitir o despedimento sem justa causa”.

O Ac. fundamenta a sua opinião fazendo referência ao direito europeu, mais concretamente à Diretiva 2019/1152, que no seu Art 8º estipulou que “os Estados Membros devem garantir que, nos casos em que uma relação esteja sujeita a um período experimental, [...], este período não excede seis meses”, podendo, a título excepcional, prever períodos experimentais mais longos, nos casos em que tal se justifique pela natureza do trabalho ou no interesse do trabalho”.

À luz do exposto, o tribunal considerou que “a norma em causa, ao estender o período inicial durante o qual o trabalhador não encontra a proteção da causa justificativa para a cessação do contrato, afeta substancialmente o direito à segurança

no emprego”²²⁷ nas duas estruturas subjetivas que constituem o direito à segurança no emprego - isto é no “direito a não ser privado do emprego sem justa causa, seja no “direito à possível estabilidade do emprego que se procurou e obteve”²²⁸.

Tendo o tribunal reconhecido a compressão do direito à segurança no emprego cumpre-lhe analisar a medida à luz do princípio da proporcionalidade previsto no Art. 18 da CRP, e dos respetivos subprincípios da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito, se a restrição respeita o princípio supracitado.

Para tal, o TC delimitou as categorias de trabalhadores afetados pela alteração legislativa em análise, uma vez que nem o CT, nem o legislador estabeleceram uma definição para trabalhadores à procura de primeiro emprego ou para desempregados de longa duração. E delimitou-os da seguinte forma:

- No caso dos trabalhadores à procura de primeiro emprego o TC recorreu ao que será o entendimento jurisprudencial, maioritário, no nosso ordenamento jurídico. Assim, são trabalhadores à procura do primeiro emprego o trabalhador “que nunca esteve vinculado por contrato de trabalho sem termo”;
- Já relativamente aos desempregados de longa duração o TC, com fundamentação no DL 72/2017, consideram-se aqueles “que não tenham qualquer vínculo laboral por um período superior a 12 meses”.

Desta forma analisando a alteração ao regime do período experimental aos olhos da adequabilidade da medida, coube ao tribunal questionar se estamos perante uma norma adequada atendendo ao fim que esta se destina, tendo chegado à conclusão de que a medida legislativa “satisfaz o primeiro teste de proporcionalidade, prefigurando-se, pois, como não inadequada”.

Para justificar tal resultado o TC recorreu à enumeração, pelas diversas entidades dos motivos²²⁹ que levaram a esta alteração legislativa concluindo desde logo que terá de se reconhecer que:

²²⁷ Cfr. Ac. TC 632/2008, de 23.12.2008, Proc. 977/2008.

²²⁸ Cfr. Ac. TC 632/2008, de 23.12.2008, Proc. 977/2008.

²²⁹ O XXI Governo, no seu programa de Governo propunha-se a “focalizar as políticas ativas de emprego no combate ao desemprego jovem e no desemprego de longa duração, apoiando o emprego nos setores de bens transacionáveis e nos setores muito criadores de emprego”, o programa anunciava ainda “a revogação da norma do Código do Trabalho que permite a contratação a prazo para postos de trabalho permanentes de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, e avaliar novos mecanismos de aumento da sua empregabilidade”.

Já em 2018 com a aprovação do “Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva” o Governo propôs-se, nomeadamente a “revogar a norma que permite a contratação a termo para postos de trabalho permanentes de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, admitindo-a apenas para desempregados de muito longa duração”, com o intuito de “diminuir o uso excessivo de contratos não permanentes e promover a contratação sem termo”, sinalizou, nomeadamente as medida seguintes:

1. “estabelecer que o período experimental aplicável aos contratos sem termo celebrados com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração é de 180 dias”;
2. “clarificar na lei que conta para efeitos de período experimental o período de estágio profissional anterior à celebração do contrato, bem como as outras relações de trabalho já prevista na lei”.

O “objetivo de influenciar o comportamento dos empregadores na formação das suas opções de emprego, através de alguma ampliação do fator tempo no período inicial de aferição das características de quem se pretende contratar — desde logo ao tempo em que foi pensada e concretizada essa opção —, expectavelmente apresentava (e continua a apresentar) aptidão para “puxar”, no acesso ao mercado laboral, trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração para a esfera da contratação sem termo, com impacto positivo na política de emprego pretendida implementar. Com efeito, por esta via poderá atenuar-se — e a pouco mais poderá o legislador aspirar — a segmentação disfuncional do mercado de trabalho fortemente presente na estrutura deste entre nós, reconduzindo alguma contratação a termo à realidade para a qual esta verdadeiramente deveria ter sentido: a satisfação de necessidades temporárias da estrutura de emprego. Há razões consistentes para crer que a medida poderá incentivar, porventura moderadamente, a contratação num quadro mais estável de categorias de trabalhadores que têm experimentado maior dificuldade na inserção no mercado de trabalho. Não esqueçamos que esta medida propicia o (re)posicionamento da relação contratual num terreno que tende para a estabilidade — desde logo pela automaticidade, quanto ao efeito desejado, de uma opção por defeito que conduzirá à estabilização da relação contratual — e, no plano motivacional das condutas sobre as quais se pretende atuar, pela modelação, relativamente ao empregador, de uma “arquitetura de escolha” orientada para a estabilização do vínculo contratual pelo simples decurso do período experimental.

E tanto basta — tendo em conta que “[...] a demonstração de que certa medida legislativa é, pelo seu conteúdo típico e abstratamente considerado, um instrumento inidóneo ou inapto para a realização do fim que com ela se pretende alcançar exige uma prova [que,] em última instância, [...] comprove que o meio usado se revela em si mesmo como algo de inócuo, indiferente ou até negativo por referência à obtenção

No mesmo ano, com a formalização do acordo de concertação social intitulado “Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo na negociação coletiva”, no qual ficou estabelecido que tendo como objetivo a promoção da contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, bem como a estimulação da inserção destes trabalhadores no mercado de trabalho foram inseridas, nomeadamente as seguintes medidas:

1. “estabelecer que o período experimental aplicável aos contratos sem termos celebrados com trabalhador à procura do primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração é de 180 dias”;
2. “clarificar na lei que conta para efeitos de período experimental o período de estágio profissional anterior à celebração do contrato, bem como as outras relações de trabalho já previstas na lei”

Repare-se que, conforme enfatiza o Ac. em análise, “o fim da medida legislativa em causa é a promoção da contratação sem termo daqueles que procuram o primeiro emprego e dos desempregados de longa duração, atuando sobre as condições de contratação presentes no mercado de trabalho”, finalidade que foi reforçada pelo Governo aquando da exposição dos motivos da proposta de lei 136/XII, que originou a Lei 93/2019. A proposta de lei referia que tinha como objetivo “Promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e estimular a sua inserção no mercado de trabalho de forma mais estável do que a que resultaria da sua contratação em regime de contrato de trabalho a termo, estabelecendo que o período experimental aplicável aos contratos de trabalho sem termo celebrados com trabalhador à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração é de 180 dias, procurando -se, por esta via, de forma positiva e dentro dos prazos de duração do período experimental já previstos na lei, garantir a esta categoria específica de pessoas que tradicionalmente têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho acesso ao mercado de trabalho, através da modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado que, por definição, é a modalidade contratual que melhor se adequa ao princípio constitucional da segurança no emprego”.

aproximada dos efeitos pretendidos” (Acórdão n.º 632/2008; no mesmo sentido, cf. o ponto 14 do Acórdão n.º 362/2016)”²³⁰.

Ainda à luz do princípio da proporcionalidade, mas desta vez relativamente à necessidade da medida o TC chegou à conclusão de que “com a mesma intensidade da medida legislativa ora em causa, não se prefiguram soluções menos restritivas” capazes de “proteger o interesse da promoção da contratação sem termo daqueles que procuram o primeiro emprego e dos desempregados de longa duração”.

Os juízes do TC, consideraram “que a ponderação de soluções alternativas neste domínio é fortemente condicionada pela escassa margem de liberdade de ação ao dispor do legislador. Este não pode, por condicionantes constitucionais, realizar modificações estruturais do regime jurídico laboral, restando-lhe pouco mais do que introduzir, na “equação decisória” dos empregadores, pequenos incentivos — nudges, no sentido em que a expressão é empregue na ciência comportamental — que aportem a esse processo decisório algum tipo de modelação dos comportamentos, induzindo, na sua agregação, um efeito geral antagonista das fortes tendências estruturais de precarização do vínculo contratual, presentes no nosso mercado laboral”.

Por fim, à luz do subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito o TC considerou que “a medida em causa não se mostra desequilibrada, muito menos desproporcionada, face à contrapartida que envolve de potencial aumento das possibilidades de estabilização das relações laborais mediante contrato sem termo”, em suma, “não se verifica, pois, numa detetável relação de compressão com o direito previsto no artigo 53.º da CRP, a invocada violação do princípio da proporcionalidade”.

Para justificar esta posição o tribunal ponderou os seguintes argumentos:

- “A persistente precariedade das relações laborais constitui um problema efetivo e repetidamente sinalizado na caracterização do nosso mercado de trabalho” – Sobre este argumento o TC considerou que, “não se pode imputar essa incidência à preponderante liberdade de denúncia do contrato pelo empregador durante o período experimental, não existindo, como de seguida veremos, dados que consistentemente sugiram ser esse o caso, permitindo sustentar (...) semelhante asserção”,
- “A baixa taxa de conversão de contratos de trabalho a termo em contratos sem termo é recorrentemente sinalizada (...) e demonstra o insucesso efetivo dos propósitos legislativos de fazer dos contratos a termo “uma porta de entrada para posições permanentes” (idem; v., ainda, Maria Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho — Parte IV, cit., p. 56)”.

O TC considera ainda que a situação proposta pela Lei 93/2019 em matéria de período experimental se distingue daquela que em 2008 foi declarada inconstitucional pelo Ac. TC. 632/2008. Para justificar esta reflexão afirma que, na Lei 93/2019, “não se trata (...) de generalizar o alargamento do período experimental. Foi a falta de

²³⁰ Cfr. Ac. TC 318/2021, de 18.05.2021, Proc. n.º 897/19.

justificação dessa generalização a todos os trabalhadores não especializados que determinou, então, o juízo de censura jurídico-constitucional”, considerando que “o plano de discussão convocado nos presentes autos” é “o da introdução de um incentivo à contratação sem termo, especificamente desenhado para certas categorias de trabalhadores”. Mais refere que se trata “de um prazo que pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo escrito entre as partes aplicando-se a categorias de trabalhadores relativamente aos quais o alargamento do período experimental pode compensar, de algum modo, a falta de experiência (dos que procuram o primeiro emprego) ou a falta de experiência recente, funcionalmente atualizada (quanto à categoria dos desempregados de longa duração), o que se ajusta à finalidade genérica do período em causa: a ponderação da viabilidade da relação laboral posicionada perante a experiência real da prestação do trabalho”.

Relativamente ao argumento que preocupa a maioria da doutrina, bem como a nós, o tribunal considera que “Dizer que a situação piora, na perspetiva da intencionalidade que subjaz à opção legislativa que nos interpela (facilitar vínculos laborais sem termo), na conjugação do anterior período experimental compaginado com o modelo da contratação a termo (vista como alternativa supostamente “menos precária”), constitui argumento sem base consistente de afirmação”.

Terminada a avaliação da constitucionalidade em matéria de direito da proporcionalidade o TC avança para a avaliação do princípio da igualdade.

Numa fase introdutória e fazendo referência ao Ac. TC 362/2016 o tribunal recorda que o entendimento da jurisprudência tem sido de que a “a Constituição só proíbe o tratamento diferenciado de situações quando o mesmo se apresente arbitrário, sem fundamento material, havendo que precisar o sentido da igualdade jurídica”, mais refere que o “princípio da igualdade não proíbe, pois, que a lei estabeleça distinções. Proíbe, isso sim, o arbítrio; ou seja: proíbe as diferenciações de tratamento sem fundamento material bastante (...). Proíbe também que se tratem por igual situações essencialmente desiguais. E proíbe ainda a discriminação; ou seja: as diferenciações de tratamento fundadas em categorias meramente subjetivas, como são as indicadas, exemplificativamente, no n.º 2 do artigo 13.º”.

Por fim o tribunal considera que, “A carência de proteção e a aptidão da norma para conferir proteção constituem, pois, fundamentos para concluir que, no caso, o tratamento diferenciado não é arbitrário ou injustificado, encontrando justificação suficiente”, na medida em que “os argumentos de vulnerabilidade destas categorias de trabalhadores, e de maior dificuldade no respetivo acesso à contratação sem termo, dispõem de uma base empírica, a verdade é que esta encontra eco em preocupações recorrentes que justificaram, nas últimas décadas, a sua autonomização dos demais”.

Embora o TC considere que a medida é constitucional à luz do princípio da igualdade, considera que a medida “não dispensa uma análise particular dos trabalhadores que estejam à procura do primeiro emprego, quando se trate de

trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por outros empregadores”.

Nesta análise o tribunal ressalva o nº 4 do Art. 112 do CT, que estabelece que o período de trabalho poderá ser “reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregado”. Esta norma, na ótica do TC, “visa evitar situações de abuso de desdobramento de figuras jurídicas para satisfação do mesmo interesse, para assim obstar ou retardar os efeitos da contratação sem termo, mas também não poderá ser dissociada de preocupações de igualdade, pois não é igual a posição de uma pessoa que inicia funções sem qualquer relação anterior com o empregador”.

Na sequência desta exposição, o TC considera que, à semelhança dos trabalhadores que se encontram inseridos no Art. 112, nº 4 do CT, também os trabalhadores à procura de primeiro emprego que apresentem relações com outros empregadores, resultantes de contratos a termo, devem beneficiar de um tratamento diferenciado. Para sustentar este juízo o tribunal resgata o objetivo do aumento do período experimental, dizendo que “há que ter presente o propósito do alargamento do período experimental de 90 para 180 dias: promover a contratação por tempo indeterminado através da eliminação do recurso indevido — ou seja, por razões «experimentais» e não de necessidade laboral — ao contrato de trabalho a termo e, assim, reconduzir ao “regime próprio” o que tem verdadeira natureza experimental”, considerando que se poderá afirmar “que o novo regime esconde, sob o prazo único de 180 dias, dois elementos distintos, que se articulam, mas se distinguem um do outro” são eles:

4. “O período de 90 dias que já existia e continua a existir para a generalidade dos trabalhadores” – tem como objetivo que as partes se conheçam e formem uma ideia sobre as condições da relação por tempo indeterminado;
5. “O um outro período de 90 dias, acrescentado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro” – tem como objetivo garantir que o trabalhador detém o mínimo de experiência profissional genérica.

Remata o tribunal que, só se justifica a aplicação dos 90 dias acrescidos, previstos no novo regime quando os trabalhadores não tenham, nem demonstrem ter “já cumprido um contrato de trabalho a termo para a mesma atividade por 90 dias (ou, por maioria de razão, vários contratos ou um contrato por tempo superior a 90 dias), ainda que com empregador diferente, porque ao fazerem-no — ao estar demonstrado que o fizeram — adquiriram precisamente aquela experiência profissional que justifica, para quem não adquiriu essa experiência, o alargamento do período experimental”.

Desta forma, considera que não “se encontra, pois, para estes trabalhadores, uma justificação objetiva, substancialmente convincente, para o tratamento igual ao dos trabalhadores sem aquela experiência”, violando o princípio da igualdade, enquanto proibição do arbítrio, já que o legislador sujeitou “esses trabalhadores ao mesmo período experimental alargado que se aplica aos trabalhadores sem qualquer experiência relativamente à atividade concretamente em causa, porque quanto aos 90 dias adicionais o *tertium comparationis* relevante já não é o conhecimento mútuo das partes no contexto de uma relação laboral, como nos primeiros 90 dias, mas a existência de um mínimo de experiência profissional respeitante a uma dada atividade”.

Considera então TC por via do Ac. em análise que “o tratamento igual das duas classes de sujeitos ou grupos sociais — trabalhadores inexperientes, por um lado, e trabalhadores com experiência, por outro — acaba por nos aparecer como arbitrária”, pelo que, deve “ser declarada a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na parte que se refere aos trabalhadores que “estejam à procura do primeiro emprego”, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es)”.

7.2. Os Votos Vencidos

A decisão do TC não foi de todo unânime, tendo alguns conselheiros votado vencidos. É sobre estes votos que nos vamos debruçar nesta fase do estudo.

Da análise dos votos vencidos, encontramos um ponto comum, relativamente à decisão final do Ac. 318/2021. Desta forma, os juízes, nas suas declarações de voto, fazem referência à violação do princípio da segurança no emprego, criticando a falta de proatividade do tribunal.

À semelhança da nossa posição, também os juízes vencidos consideraram que a alteração legislativa substituiu a forma de precariedade – que resultava da possibilidade contratar a termo os trabalhadores à procura de primeiro emprego, bem como desempregados de longa duração – por outra “potencialmente mais perversa”, uma vez que os trabalhadores, durante a vigência do período experimental se encontram “particularmente desprotegidos, já que o regime laboral que lhes passa a ser aplicável se encontra desprovido de direito a indemnização em caso de rescisão e da necessidade de invocação de justa causa para a resolução do contrato; o mesmo regime constitui, ainda, um fator de agravamento da precariedade laboral, na medida em que, contrariamente à contratação a prazo, não é suscetível de renovação”.

José João Abrantes²³¹, na sua declaração de voto vencido, considera ainda que dificilmente é “compreensível perante esse Acórdão n.º 632/2008, segundo o qual o

²³¹ Cfr. Ac. TC 318/2021, de 18.05.2021, Proc. n.º 897/19.

alargamento em questão, equiparando, para efeitos do período experimental, os trabalhadores indiferenciados aos trabalhadores especializados, foi julgado incapaz de superar “o teste da necessidade ou da exigibilidade, a que estão subordinadas todas as normas infraconstitucionais que restrinjam direitos fundamentais”, o que ditou a pronúncia do Tribunal, por unanimidade, pela inconstitucionalidade da norma que o previa, por violação dos artigos 53.º e 18.º, n.º 2, da Constituição”, que o TC não tenha declarado inconstitucional a norma constante no Art. 112, nº1, al b), subalínea iii).

É ainda considerado pelos juízes que o novo regime é violador do princípio constitucional da igualdade, considerando que as diferenças objetivas entre os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração “e os outros não são suficientemente significativas ao ponto de justificar um tratamento jurídico assaz díspar como a sujeição a períodos experimentais com durações tão discrepantes”.

Questiona-se, ainda, a decisão do TC por ter deixado de fora da declaração de inconstitucionalidade os desempregados de longa duração, uma vez que se “o parâmetro de inconstitucionalidade for a «experiência» adquirida pelo trabalhador em anteriores contratos a termo, por um período igual ou superior a 90 dias, a mesma consideração aplicar-se-ia também àquela última categoria de trabalhadores”, levantando algumas questões relativamente à igualdade entre as categorias de trabalhadores afetadas por este novo regime.

8. Conclusão

Concluído o nosso estudo sobre as alterações aos regimes da contratação a termo e do período experimental implementadas pela Lei 93/2019, importa agora recuperar a problemática inicial. Desta forma, terão estas medidas o mérito de diminuir a precariedade laboral em Portugal?

Fomos ao longo do estudo levantando a pontinha do véu relativamente à nossa opinião sobre esta problemática, para agora apresentarmos as nossas conclusões. O Governo, na pessoa do ministro Vieira da Silva, prometia que as alterações promovidas pela Lei 93/2019 seriam um rompimento com a precariedade laboral. Pois bem, analisadas as alterações aos regimes da contratação a termo e do período experimental e deste último à luz dos princípios constitucionais da proporcionalidade, igualdade e segurança no emprego é possível concluir que, no nosso entender, o governo tinha uma ideia sonhadora e ilusória relativamente aos resultados destas alterações, embora seja de valorizar a tentativa de combater os elevados níveis de precariedade laboral.

Das alterações analisadas, sobressaem a diminuição da duração máxima dos contratos a termo, a remoção dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração do leque de fundamentos para a contratação a termo e por fim o aumento da duração do período experimental aplicável a estes trabalhadores para 180 dias, sempre que estes sejam contratados sem termo, para funções indiferenciadas.

Consideramos que, embora as duas primeiras medidas sejam realmente medidas de combate à precariedade, pelas quais o Governo deve ser parabenizado, o aumento do período experimental expõe duas categorias de trabalhadores a um regime menos estável, abrindo as portas a uma nova situação de precariedade, esta, no nosso entender, muito mais sensível que a anterior.

Veja-se que, ao abrigo do anterior regime, os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração, contratados a termo certo, sabiam à partida quando é que o seu vínculo laboral terminaria, e que com a caducidade do contrato a termo certo por verificação do seu termo, nos termos do Art. 344, n.º 2 do CT, “o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”²³², permitindo desta forma que o trabalhador durante aquele período de tempo conseguisse organizar a sua vida pessoal.

Já no novo regime, os trabalhadores supracitados, encontram-se numa situação de maior instabilidade, embora o vínculo laboral que os liga ao empregador seja mais estável que a contratação a termo. Parece-nos claro que, durante a vigência do período experimental, o princípio constitucional da segurança no emprego, consagrado no Art. 53 da CRP tem a sua aplicabilidade suspensa, uma vez que as partes que constituem a relação laboral podem fazer cessar livremente o vínculo, sem que para tal tenham de

²³² Cfr. Art. 344, n.º 2 do CT.

invocar qualquer justa causa e sem que a cessação prematura do contrato, durante a vigência do período experimental, dê origem ao pagamento de qualquer compensação. Desta forma, durante os 180 dias (seis meses) de período experimental, o trabalhador tem a sua vida em suspenso, na incerteza de, no limite, no dia 179 o empregador denunciar o contrato, nos termos do Art. 144, n^{os} 1 e 3 do CT, sem que lhe seja dado qualquer motivo justificativo, podendo o empregador fazer-se valer deste período experimental excessivamente alargado para de forma camuflada realizar contratos a termo, deixando o trabalhador numa posição mais precária que a anterior.

Em suma, embora não tenha decorrido tempo suficiente para podermos averiguar a real eficácia das medidas impostas pela Lei 93/2019, parece-nos que estas vão ser insuficientes para a prossecução dos objetivos a que se destinam, nomeadamente a diminuição dos vínculos precários em Portugal.

Repare-se que a Lei 93/2019 não impôs qualquer norma anti abuso, à utilização deste novo regime do período experimental, nem estabeleceu a inversão do ónus da prova do abuso de direito. No nosso entender, será essencial que o legislador, no caso de caducidade do contrato de trabalho, sem termo, durante o período experimental, proceda à alteração do ónus da prova quando estejamos perante situações de abuso de direito, uma vez que, como fomos referindo ao longo deste estudo torna-se muito complicado para o trabalhador fazer prova desse abuso, quando, na maioria das situações este não faz a menor ideia de qual a motivação que levou à caducidade do contrato.

Consideramos ainda que é imprescindível, no nosso entender, que o legislador defina claramente quais os requisitos para se considerar um trabalhador enquanto trabalhador à procura de primeiro emprego. Esta necessidade aumenta com a decisão tomada pelo TC de só declara inconstitucional a “parte que se refere aos trabalhadores que “estejam à procura do primeiro emprego”, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es)”²³³.

Desta forma, consideramos que as alterações provocadas pela Lei 93/2019 deixam o trabalhador numa situação mais sensível e conseqüentemente mais precária do que aquela que se encontravam no período anterior à entrada em vigor da lei em causa, pelo que nos surpreendeu a decisão tomada pelo TC no Ac. 318/2021.

Na atualidade encontra-se em discussão na AR uma nova Proposta de Lei, que tem como objetivo o combate à precariedade laboral, por se verificar um aumento progressivo desta face à UE. O Governo revela ainda que no documento que levou à concertação social “a incidência excessiva de contratos não permanentes continua a gerar fraturas profundas no mercado de trabalho nacional, desde logo do ponto de vista remuneratório (a remuneração/hora dos contratos sem termo é cerca de 40 por cento superior à dos contratos a termo certo), que se traduzem em assimetrias gravosas do

²³³ Cfr. Ac. TC 318/2021, de 18.05.2021, Proc. n^o 897/19.

ponto de vista dos rendimentos e das condições de vida, nomeadamente com a taxa de risco de pobreza dos trabalhadores não permanentes a ascender a 12,4 por cento, muito acima dos 7,2 por cento observados entre os trabalhadores permanentes, estando os jovens entre os mais afetados”²³⁴.

No caso do período experimental, a nova Proposta de Lei, propõe, nomeadamente

1. “A clarificar na lei, no seguimento de decisão recente do Tribunal Constitucional, que o âmbito de aplicação do período experimental alargado para jovens é limitado aos que não tenham tido anteriormente contratos a termo com duração igual ou superior a 90 dias, mesmo que com outro empregador.
2. Estabelecer que o prazo de aviso prévio para denúncia do contrato durante o período experimental, depois de decorridos mais de 120 dias, passa a ser 30 dias.
3. Passar a prever que apesar de a denúncia não depender de justa causa não pode ser abusiva”.²³⁵

Sobre estas propostas, parecem-nos, mais uma vez, insuficientes uma vez que, uma das preocupações que mais se levantou pela doutrina foi o facto de um período experimental excessivamente longo poder levar à utilização deste enquanto contrato a termo disfarçado. O Governo, no nosso entender, poderia ter aproveitado esta nova proposta para proteger os trabalhadores, no entanto optou, por nomeadamente, manter o ónus da prova no trabalhador relativamente ao uso abusivo desta figura, mantém a possível situação de precariedade, uma vez que, como referimos, é de extrema dificuldade o trabalhador conseguir provar o abuso de direito, sendo-lhe muitas vezes desconhecida a razão pela qual o contrato cessa.

No entanto, embora as medidas relativamente ao período experimental nos parecerem ineficazes, valorizamos a tentativa de aumentar a atividade inspetiva da ACT.

Em suma, ainda que as novas medidas sejam aprovadas pelo Parlamento, fruto da maioria absoluta do Governo, à semelhança das anteriores parecem-nos insuficientes, pois mais uma vez o legislador optou por tentar solucionar o problema, não atuando na sua origem.

As empresas precisam de estímulos à contratação por tempo indeterminado, não nos parece, no entanto, que esses estímulos passem por períodos experimentais mais longos, talvez a diminuição dos impostos, nomeadamente a TSU, bem como uma aposta de qualidade na formação de trabalhadores e desempregados se revelasse mais proveitosa para a diminuição de vínculos laborais precários.

²³⁴ Cfr. (Henriques, 2022).

²³⁵ Cfr. (Henriques, 2022).

Jurisprudência

- Ac. TC 148/87, de 06.05.1987 Proc. 140/86
- Ac. TC 64/91, de 04.04.1991, Proc. 117/91
- Ac. TC 372/91, de 17.10.1991, Proc. 406/91
- Ac. TC nº 581/95, de 03.10.1995, Proc. 407/88
- Ac. TC nº 659/97, 04.11.1997, Proc. 279/96
- Ac. TC 683/99, de 21.12.1999, Proc. 42/98,
- Ac. TC 306/2003, de 25.06.2003. Proc. 382/03
- Ac. TC 632/2008, de 23.12.2008, Proc. 977/2008
- Ac. TC 338/2010, de 22.09.2010, Proc. 175/09
- Ac. TC 318/2021, de 18.05.2021, Proc. nº 897/19
- Ac. Rel. de Lisboa de 29.06.1981, Proc. 0003133
- Ac. Rel. Lisboa de 15-06-1994, Proc. 0094304
- Ac. Rel. Lisboa de 05.06.2013, Proc. 130/11.3TTLRS.L1-4
- Ac. Rel. Coimbra de 04.02.2016, Proc. 2/15.2TBFIG.C1
- Ac. Rel. do Porto de 27.06.2018, Proc. 8/17.7T8GDM.P1
- Ac. Rel. Lisboa de 02.05.2019, Proc. 6666/18.8T8LSB.L1-4
- Ac. Rel. Lisboa 04.06.2022, Proc. 685/12.5TTLRS.L1-4

Bibliografia

- Nascimento, A. P., & Ferreira, S. B. (2019). As Recentes Alterações ao Código do Trabalho e ao Código Contributivo - Algumas Notas. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*. Obtido em 18 de 04 de 2021, de <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6846/documento/art03-cc.pdf?id=9408&forceDownload=true>
- (20 de 08 de 2022). Obtido de Diário da República: <https://dre.pt/dre/lexionario/termo/principio-igualdade>
- AAVV. (2019). Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código do Trabalho (a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro. (C. d. Judiciários, Ed.) *Caderno Especial*.
- Abrantes, J. J. (1992). Breve apontamento sobre o novo regime jurídico do contrato de trabalho a prazo. *Estudos de Direito do Trabalho, 2ª Ed.* Lisboa: AAFDL.
- Abrantes, J. J. (1992). *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: AAFDL.
- Afonso, A. (2014). *A Condição: Reflexão Crítica em Torno de Subtipos de Compra e Venda*. Porto: Universidade Católica Editora.
- Amado, J. L. (2005). Contrato de trabalho e condição resolutiva (Breves considerações a propósito do Código do Trabalho). *Temas Laborais*.
- Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho* (3ª edição ed.). Coimbra: Almedina.
- Carrilho, A. (19 de setembro de 2019). *Rádio Renascença*. Obtido em 17 de junho de 2021, de <https://rr.sapo.pt/2019/09/20/economia/especialistas-convidados-pela-cgtp-unanimes-alargar-periodo-experimental-e-inconstitucional/noticia/165227/>
- Carvalho, S. d. (2020). Entre a limitação e a flexibilização do contrato de trabalho: Que futuro? *Prontuário de Direito de Trabalho, II*, pp. 327-356.
- Cordeiro, A. M. (1991). *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra.
- Costa, P. A. (2019). A Condição Resolutiva no Contrato de Trabalho Desportivo em Caso de Despromoção Desportiva do Club Empregador - Quid Iuris? Porto. Obtido de https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/30404/1/1_Texto%20Integral%20da%20Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf
- Cunha, L. B. (2020). As Novas Alterações ao Período Experimental - Constitucionalidade e Análise Crítica do Regime. *Dissertação de mestrado*. Lisboa: ISCTE. Obtido em 8 de dezembro de 2021, de [www:<http://hdl.handle.net/10071/20986>](http://hdl.handle.net/10071/20986)
- Falcão, D. (31 de maio de 2021). *Às voltas com a precariedade*. Obtido em 28 de agosto de 2021, de Observatório Almedina: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/05/31/as-voltas-com-a-precariedade/>
- Falcão, D., & Tomás, S. T. (2020). Algumas Notas Sobre as Medidas Implementadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, Relativas ao Combate à Precariedade Laboral - O Período. *Revista do Centro de Estudos Judiciários*.
- Fernandes, A. M. (1984). A Evolução das Relações de Trabalho desde 1974: Algumas Tendências Gerais. *Temas Laborais*.
- Fernandes, A. M. (2019). As (propostas) alterações ao regime da contratação a termo. *Revista de Estudos Laborais | Ano IX - I da 4ª série - Nº 1*.
- Fernandes, A. M. (2019). *Direito do Trabalho* (19 ed.). Coimbra: Almedina.

Fernandes, A. M. (IX-I da 4ª série (2019)). As (propostas) alterações ao regime da contratação a termo. *Revista de Estudos Laborais*.

Ferraz, V. (1998). A Estabilidade da Relação Laboral. *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Gomes, J. (janeiro-julho de 2000). Do uso e abuso do período experimental. *Revista de Direito e Estudos Sociais*.

Gomes, M. S. (7 de maio de 2020). *Jornal ECO*. Obtido em 29 de agosto de 2021, de <https://eco.sapo.pt/opiniao/contratacao-a-termo-novas-regras-a-observar/>

Henriques, J. P. (2022). Governo aprova Agenda do Trabalho Digno. Semana de 4 dias apenas estudada no setor privado. *Diário de Notícias*. Obtido em 15 de junho de 2022, de <https://www.dn.pt/politica/governo-aprova-agenda-do-trabalho-digno-semana-de-4-dias-apenas-estudada-no-setor-privado-14908642.html>

Jornal Sapo 24 . (02 de outubro de 2019). Obtido em 28 de junho de 2021, de <https://24.sapo.pt/economia/artigos/alteracoes-ao-codigo-do-trabalho-nao-mudou-so-a-duracao-dos-contratos-e-o-periodo-experimental-saiba-o-que-preve-a-nova-lei>

Leitão, L. M. (24 de agosto de 2019). *Jornal I*. Obtido em 16 de julho de 2021, de <https://ionline.sapo.pt/artigo/669203/-a-nao-fiscalizacao-da-constitucionalidade-das-leis?seccao=Opini%C3%A3o>

Leitão, M. (2012). *Direito do Trabalho* (3ª edição ed.). Coimbra: Almedina.

Leite, J. (1975/76). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Serviços de Textos dos Serviços Sociais da U.C.

Leite, J. (1992/93 (reprint 1999)). *Direito do Trabalho* (Vol. II). Coimbra: FDC.

Leite, J. (2004). *Direito do Trabalho* (Vol. II). Coimbra: Serviço de Textos dos Serviços de Ação Social da U.C.

Leite, J. (2016). *Direito do Trabalho, Notas Sumárias*. Porto: FDUP/CIJE.

Lourenço, J. A. (1982). Elementos acidentais: o termo e a condição. *Estudos Sobre Temas de Direito de Trabalho*.

Lusa. (19 de setembro de 2019). *Dinheiro Vivo*. Obtido em 16 de junho de 2021, de <https://www.dinheirovivo.pt/economia/alargamento-do-periodo-experimental-e-claramente-inconstitucional-12811855.html>

Machado, S. S. (2009). *Contrato de Trabalho a Termo - A transposição da Diretiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*. Coimbra: Coimbra editora.

Martinez, P. R. (2015). *Direito do Trabalho* (7ª ed. ed.). Coimbra: Almedina.

Martinez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho, Anotado* (9ª edição ed.). Coimbra: Almedina.

Martinez, P., Monteiro, L., Vasconcelos, J., Brito, P., Dray, G., & Silva, L. (2020). *Código de Trabalho Anotado* (13ª ed. ed.). Coimbra: Almedina.

Martins, P. F. (2012). *Cessação do Contrato de Trabalho* (3ª edição ed.). Cascais: Principia.

Miranda, J., & Medeiros, R. (2005). *Constituição Portuguesa* (Vol. Tomo I). Coimbra: Coimbra Editora.

Moreira, A. (2002). Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo. *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Moreira, V., & Canotilho, J. G. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada* (4ª ed. Revista ed., Vol. Vol. I). Coimbra: Coimbra Editora.

Oliveira, P. (2020). Nada de novo debaixo do Sol: o período experimental e a precariedade das relações laborais. *Questões Laborais* n.º 55, pp. 87-104.

Pereira, C. A. (05 de julho de 2018). *Jornal de Notícias*. Obtido em 2021 de abril de 16, de <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/mercado-de-trabalho/detalhe/rosario-palmaralho-novo-periodo-de-experiencia-traz-precariedade-descontrolada>

Pimentel, M. (21 de setembro de 2019). *Rádio Renascença*. Obtido em 22 de julho de 2021

Pinto, S. P. (01 de 10 de 2019). Saiba o que muda no Código de Trabalho a partir de hoje. *Nascer do Sol*. Obtido em 15 de junho de 2022, de <https://sol.sapo.pt/artigo/672852/saiba-o-que-muda-no-codigo-de-trabalho-a-partir-de-hoje>

Proposta de lei n.º 136/XIII. (2018 de junho de 2018).

Quintas, P. (XXVII). O novo regime do Contrato a termo após as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 90/2019 e 93/2019, de 04 de setembro. *Questões Laborais*, n.º 56.

Ramalho, M. d. (2006). *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Individuais Laborais*. Coimbra: Almedina.

Ramalho, M. d. (2014). *Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais* (5ª ed ed.). Coimbra: Almedina.

Ramalho, M. d. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho - Parte II Situações Laborais Individuais* (7ª edição ed.). Coimbra: Almedina.

Reis, J. (XXVI). Reforma de 2019: algumas observações. *Questões Laborais* 55.

Rouxinol, M. S. (2020). A Lei n. 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período experimental. *Questões Laborais* n.º 55.

Silva, C. O. (28 de Maio de 2018). *Jornal ECO*. Obtido em 16 de 04 de 2021, de <https://eco.sapo.pt/2018/05/28/periodo-experimental-proposta-do-governo-corre-novo-risco-de-inconstitucionalidade/>

Sítio Oficial de Informação da Presidência da República Portuguesa. (19 de agosto de 2019). Obtido em 21 de julho de 2021, de <https://www.presidencia.pt/atualidade/toda-a-atualidade/2019/08/presidente-da-republica-promulga-dois-diplomas-da-assembleia-da-republica-19-08-2019/>

Valente, R. (13 de setembro de 2019). *Jornal Público*. Obtido em 2021 de abril de 17, de <https://www.publico.pt/2019/09/13/economia/opiniao/aumento-experiencia-periodo-experimental-1886487>

Vários. (2016). *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Porto.

Vieira da Silva. *Promulgação de leis laborais marca "rutura" com precariedade*. (19 de agosto de 2019). Obtido em 24 de agosto de 2021, de Dineiro Vivo: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/vieira-da-silva-promulgacao-de-leis-laborais-marca-rutura-com-precariedade-12810258.html>