

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

LABOR PRECARIOUSNESS: THE TRIAL PERIOD AND FIXED-TERM CONTRACTS

Mariana Nascimento¹

Resumo

As mais recentes alterações à Lei Laboral trouxeram para a atualidade o tema da precariedade laboral, nomeadamente em matéria de período experimental e de contratação a termo. Este artigo versa sobre as alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro e tem como objetivo analisar qual a provável eficácia das medidas adotadas. Para tal, faremos uma breve análise das alterações ao regime da contratação a termo, bem como às alterações produzidas pela Lei em matéria de período experimental. Daremos especial importância às alterações que afetam os trabalhadores à procura de primeiro emprego, bem como os desempregados de longa duração, analisando a constitucionalidade da medida que prevê o aumento do período experimental para estas classes de trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Lei n.º 93/2019, Contrato a termo, Período experimental, Precariedade, Constitucionalidade

Abstract

The most recent changes to the Labor Law have brought the issue of job insecurity into the news, namely regarding the trial period and fixed-term contracts. This article focuses on the changes brought about by Law No. 93/2019, of September 4 and aims to analyze the likely effectiveness of the measures adopted. To this end, we will briefly analyze the changes to the regime of fixed-term contracts, as well as the changes brought about by the law regarding the trial period. We will give special importance to the changes that affect first-time job seekers and the long-term unemployed, analyzing the constitutionality of the measure that provides for the increase of the trial period for these classes of workers.

KEYWORDS: Law No. 93/2019, Fixed-term contract, Trial period, Precarity, Constitutionality

1. INTRODUÇÃO

A Proposta de Lei 136/XII, que posteriormente dá origem à Lei n.º 93/2019, nasce fruto dos elevados contratos de trabalho não permanentes vigentes em Portugal e propunha-se a atingir sete objetivos. No entanto, apenas dois dizem respeito a alterações diretas ao Código de Trabalho (CT) em matéria de contratação a termo e de período experimental. É sobre estas que o nosso estudo incidirá. Desta forma, a Proposta de Lei n.º 136/XII que deu origem à Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro visava, nomeadamente:

¹ Mestre em Solicitadoria Empresarial pela Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco. (mariana.nascimento@ipc-campus.pt); Estudo realizado sob orientação do Professor Doutor David Falcão. Professor Coordenador do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

1. Limitar as possibilidades legais de uso de contratos de trabalho a termo e promover uma maior proteção dos trabalhadores;
2. 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.

Aprovada na Assembleia da República (AR), a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, prometia ser “uma rotura com a precariedade”², 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.

A análise dos objetivos que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, se propunha alcançar, bem como a sua real eficácia, será organizado da seguinte forma: numa primeira fase, faremos uma breve súmula daquelas que foram as alterações promovidas pela Lei n.º 93/2019 em matéria de contratação a termo, sendo que procuraremos avaliar a real eficácia das mesmas. Por fim, abordaremos as alterações ao regime do período experimental. Nesta fase, procuraremos explicitar nosso posicionamento, bem como esclarecer o posicionamento do Tribunal Constitucional (TC) - Ac. 318/2021.

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

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

Exposta a problemática, bem como as questões a que nos propomos a responder, iniciamos o nosso estudo enunciando as alterações em matéria de contratação a termo.

2. CONTRATO A TERMO RESOLUTIVO E AS ALTERAÇÕES PROVOCADAS PELA LEI Nº. 93/2019 DE 04 DE SETEMBRO

O contrato a termo resolutivo consiste numa modalidade do contrato de trabalho reconhecida pela doutrina e jurisprudência enquanto precária, na medida em que estabelece o Art. 53º da CRP que a relação laboral deve ser tendencialmente duradora. Veja-se que estabelece o Art. 140º do CT que esta modalidade só poderá ser utilizada quando estejam em causa a satisfação das necessidades temporárias da empresa e só pode vigorar pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade que, por sua vez, deve ser identificada pelo empregador de forma objetiva.

Com o intuito de restringir a utilização dos contratos de trabalho a termo e promover uma maior proteção aos trabalhadores, 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:

1. Estabelecer a imperatividade do regime da contratação a termo;
2. Fixar regras relativamente às renovações dos contratos a termo certo;
3. Reduzir a duração máxima dos contratos de trabalho a termo;

² Em declarações à agência Lusa, disponível em <https://www.dinheirovivo.pt/economia/vieira-da-silva-promulgacao-de-leis-laborais-marca-rutura-com-precariedade-12810258.html> (consultado a 24.08.2021).

4. Limitar e clarificar temporalmente a limitação da possibilidade de contratar a termo trabalhadores para o lançamento de uma nova atividade de duração incerta bem ou da abertura de novo estabelecimento;
5. Revogar a norma que permitia a contratação a termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.

A primeira das alterações que nos cabe fazer referência consiste num revés legislativo, na medida em que o legislador recuperou, em parte, o regime previsto no DL 64-A/89, de 27 de fevereiro (LCCT). O regime previsto no Art. 2º, nº 1 da LCCT afastava a possibilidade do regime da contratação a termo ser afastado ou modificado por IRCT ou por contrato individual de trabalho.

A atual redação do Art. 139º 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 145º”, restabelecendo a imperatividade do regime da contratação a termo resolutivo. No entanto, o legislador optou por estabelecer algumas exceções à imperatividade do regime da contratação a termo, assim podem ser alteradas por IRCT as “necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo”³ descritas no Art. 140º, nº2 do CT, uma vez que este catálogo apresenta apenas um carácter exemplificativo. Constitui ainda exceção à imperatividade do regime da contratação a termo as 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. 145º, nº 1 do CT).

Sobre esta matéria, à semelhança de David Falcão⁴ consideramos a medida apropriada para fazer cumprir a *ratio* da contratação a termo. Repare-se que a supletividade do regime da contratação a termo constituía um atentado à *ratio* desta modalidade contratual, uma vez que se deixava nas mãos da contratação coletiva a sua regulação. Repare-se que o anterior regime apenas limitava a ação dos IRCT em matéria de contratação com motivo fundado nas políticas de emprego, previstas no Art. 140º, nº 4, al. b) do CT, e em matéria duração do contrato a termo, previsto no Art. 148º, nos. 1, 4 e 5 do CT.

Em suma, as alterações promovidas em matéria de imperatividade do regime da contratação a termo são de louvar. Repare-se que o legislador com o objetivo de “limitar as possibilidades legais de uso de contratos de trabalho a termo”⁵, afastou a possibilidade de, por via de IRCT, se alterar a regra da sucessão de contratos de trabalho a termo estabelecida pelo Art. 143º do CT, e limitou a criação de outros motivos justificativos de contratação a termo com base na iniciativa empresarial, para além dos previstos no CT, combatendo positivamente a precariedade laboral.

A segunda das medidas que iremos escamotear diz respeito à duração e renovação do contrato de trabalho a termo. Conforme já referimos anteriormente, a *ratio* da contratação a termo assenta na satisfação da necessidade temporária da empresa, salvo nas exceções citadas anteriormente. Neste sentido o legislador com o intuito de reduzir a perpetuação dos contratos a termo, optou pela redução da duração máxima destes contratos, implementando ainda medidas restritivas relativamente à renovação dos contratos de trabalho a termo certo.

Desta forma, a Lei nº. 93/2019, através da atualização do Art. 148º do CT, veio reduzir a duração dos contratos de trabalho a termo incerto de seis para quatro anos⁶ e no caso dos contratos de trabalho a termo certo de três para dois anos a duração máxima deste tipo de contratos⁷.

Associada à redução da duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, o legislador, por alteração ao Art. 149º, nº4 do CT, implementou mecanismos referentes às renovações destes

³ Cfr. (AAVV, 2019, p. 52).

⁴ Cfr. (Falcão & Tomás, Algumas Notas Sobre as Medidas Implementadas pela Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, Relativas ao Combate à Precariedade Laboral - O Período Experimental e a Contratação a Termo, 2020, pp. 236-237).

⁵ Cfr. (Proposta de lei nº 136/XIII, 2018).

⁶ Cfr. Art. 148º, nº 5 do CT.

⁷ Cfr. Art. 148º, nº 1 do CT.

contratos. Assim, não obstante, do 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”⁸, sob pena de conversão do contrato a termo certo em contrato sem termo.

A medida em si parece cumprir o objetivo de reduzir a perpetuação do vínculo precário da contratação a termo, no entanto, à semelhança de David Falcão⁹, 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. 143º, proíbe a sucessão de contratos de trabalho a termo, no entanto apresenta algumas exceções a esta regra geral, entre as 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, recorrendo a estas exceções o empregador pode sucessivamente celebrar contratos de trabalho a termo o que poderá a levar à esterilidade da medida.

Parece-nos ainda que esta alteração pretende afastar a tradicional renovação automática dos contratos de trabalho a termo. Repare-se 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 (seis meses) o que não permite a utilização máxima legal de dois anos. A utilização rotineira da renovação automática do contrato de trabalho 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”¹⁰.

Vale ainda referir que, na nossa opinião, a redução da duração dos contratos de trabalho a termo não é bastante para reduzir a precariedade laboral em geral, na medida em que muitos dos contratos de trabalho a termo atualmente em vigor, subsistem, dentro dos prazos estabelecidos pelo CT, no entanto, o motivo justificativo que lhes deu origem é inexistente. Pelo que, é importante a existência de uma atuação rigorosa por parte da ACT em matéria de fiscalização dos contratos de trabalho. Desta forma será importante 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 da contratação a termo.

Tabela 1 - Visitas inspetivas, estabelecimentos visitados e trabalhadores abrangidos¹¹

	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

A terceira alteração sobre a qual vai recair o nosso estudo diz respeito à exceção prevista no Art. 140º, nº 4, al a) do CT, que permite 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”¹². Parece-nos importante valorizar aquele que terá sido o pensamento do legislador aquando a criação desta exceção, na medida em que, embora se afaste a satisfação da necessidade temporária da

⁸ Cfr. (Gomes, 2020).

⁹ Cfr. (Falcão, Às Voltas Com a Precariedade, 2021).

¹⁰ Cfr. (Fernandes, Direito do Trabalho, 2019, p. 22).

¹¹ Tabela disponível em [https://www.aCT.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesEleCTronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/2019%20-%20Relar%C3%B3rio%20da%20Atividade%20Inspetiva.pdf](https://www.aCT.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesEleCTronicas/InspeccaoDoTrabalho/Documents/2019%20-%20Relar%C3%B3rio%20da%20Atividade%20Inspetiva.pdf)

¹² Cfr. a 1ª e 2ª parte do Art. 140º, nº4, al. a) do CT.

empresa, o legislador pretendia acautelar o risco acarretado pelo empregador aquando do início uma nova atividade ou o início do funcionamento de empresa ou estabelecimento. Desta forma, o legislador demonstrou “preocupações de diminuição do risco empresarial inerente à iniciativa de novas atividades ou estimulação”¹³, pelo que esta exceção à clausula geral nos parece aceitável.¹⁴

Com a Lei n.º 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 regime prevê que apenas as empresas com menos de 250 trabalhadores podem beneficiar desta exceção.

A nova redação do Art. 140º, n.º4, 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 a lacuna legal deixada no anterior regime. No anterior regime, como se sabe, estes contratos estavam apenas balizados pela duração de dois anos, no entanto, a Lei não esclarecia qual o limite temporal dentro do qual seria admissível a utilização desta exceção para contratar a termo com fundamentação no Art. 140, n.º 4 al. a) do CT. Em conformidade com a jurisprudência dominante, a solução apresentada pela Lei n.º 93/2019, resolve o vazio legal anteriormente descrito, uma vez 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 aos dois anos posteriores a qualquer um destes factos justificativos.

Sobre a medida em análise, concluímos que a nova redação do Art. 140º, n.º4, al. a) do CT vem restringir a possibilidade das grandes empresas “lançarem mão” da contratação a termo com fundamentação no artigo em análise. No entanto, questionamos a real efetividade da redução do âmbito de aplicação desta medida no terreno, uma vez que, segundo dados do PORDATA¹⁵ as pequenas e médias empresas (PME) constituem 99.9% do tecido empresarial em Portugal, o que significa que do total de 4 320 492 pessoas ao serviço das empresas em Portugal, no ano de 2019, 77% trabalham em PME.

Ainda assim, as alterações em matéria de contratação a termo com fundamento no lançamento de nova atividade de duração incerta ou no início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento devem ser valorizadas. Repare-se que, esclarecidos os limites temporais aplicáveis à contratação a termo com fundamento na exceção em análise, vincula-se o empregador a duas balizas temporais, daqui resulta 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”¹⁶.

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 de estar em causa a satisfação da necessidade temporária da empresa. Com a introdução desta alteração o legislador teve o intuito “limitar as possibilidades legais de uso dos contratos de trabalho a termo”¹⁷.

Com a nova redação, o Art. 140º, n.º 4, al. b) do CT passou a admitir apenas a celebração de contratos a termo resolutivo certo de trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração. Como consequência da alteração legislativa em análise resulta ainda a revogação da norma prevista no Art. 143º, n.º 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.

¹³ Cfr. Ac. Rel. Coimbra de 04.02.2016 Proc. 2/15.2TBFIG.C1.

¹⁴ 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.

¹⁵ Cfr. em <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>.

¹⁶ Cfr. (Falcão & Tomás, Algumas Notas Sobre as Medidas Implementadas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, Relativas ao Combate à Precariedade Laboral - O Período Experimental e a Contratação a Termo, 2020).

¹⁷ Cfr. (Proposta de lei n.º 136/XIII, 2018).

Analisando o eventual impacto da alteração legislativa no combate à precariedade laboral, cabe-nos, à semelhança de outros autores¹⁸, parabenizar 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, forçosamente, 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.

No entanto, o legislador não se limitou a excluir os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração do conjunto de fundamentos autónomos à celebração de contratos de trabalho a termo. A Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, prevê ainda que a estes trabalhadores, quando contratados por tempo indeterminado, seja aplicável um período experimental de 180 dias, como iremos analisar de seguida.

3. PERÍODO EXPERIMENTAL

Observadas as alterações decorrentes da entrada em vigor da Lei n.º 93/2019 em matéria de contratação a termo, importa nesta fase dissecar as alterações legislativas ao período experimental, mas antes faremos uma breve abordagem à figura 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 n.º 1 do CT/2009”¹⁹.

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, embora concordemos que ambas as partes beneficiem da existência deste lapso temporal e que este torna possível o desenvolvimento da relação de trabalho, permitindo às partes com maior nitidez e certeza avaliarem 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 justa causa.

Até à entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, a duração do período experimental, nos contratos sem termo, variava unicamente consoante a complexidade da função desempenhada pelo trabalhador. No entanto, com a entrada em vigor da Lei n.º 93/2019 o legislador veio acrescentar uma característica pessoal do trabalhador, nomeadamente, a sua situação perante o mercado de trabalho. Em suma, o Art. 112º, n.º 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:

- i) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- ii) 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;
- iii) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

¹⁸ Cfr. (Falcão, *Às Voltas Com a Precariedade*, 2021) e (Gomes, 2020).

¹⁹ Cfr. Ac. Rel. Lisboa 04.06.2022, Proc. 685/12.5TTLRS.L1-4.

Pois bem, como referimos anteriormente 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. Repare-se que esta caracterização do período experimental atribui a ambas partes integrantes 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.

Perante este cenário levantam-se 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?

A denúncia do contrato de trabalho durante a vigência do período experimental, pelo trabalhador, não se encontra vedada por nenhum limite. Em sentido distinto, o legislador impôs alguns limites à possibilidade de o empregador denunciar o contrato durante a vigência do período experimental, nomeadamente através da imposição de um 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 nº 2 do Art. 111º do CT.

Vale, no entanto, antes de abordarmos as alterações em sede de período experimental, 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 que a utilização deste direito de arrependimento revela-se bastante mais vantajosa para o empregador do que para o trabalhador. Repare-se que decorrido o período experimental a entidade empregadora só poderá, em princípio, fazer cessar o vínculo laboral mediante justa causa. No entanto, no caso de cessação da relação laboral durante a vigência do período experimental, seguindo o que estabelece o Art. 342º, nº 1 do CC, quando o trabalhador invoque a figura do abuso de direito recai sobre este 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 dos 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.²⁰

Desta forma, não se estranha o nosso espanto quando o legislador numa matéria tão sensível, quanto o abuso de direito na denúncia 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 nº. 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 do que ao trabalhador.

Finalmente, sobre as alterações levadas a cabo pela Lei nº. 93/2019, em matéria de período experimental cabe-nos enunciar duas:

1. 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.

²⁰ 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.”.

2. Aumentar para 180 dias a duração do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

Sobre a primeira alteração, não há muito a acrescentar, apenas felicitar o legislador pela inovação, na medida em que, no nosso entender, não fazia grande sentido a exclusão dos estágios profissionais para a redução ou exclusão do período experimental. Repare-se que a anterior versão do Art. 112º, nº 4 do CT já previa que a existência de um contrato de trabalho a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, desde que com o mesmo empregador, influenciaria a duração do período experimental num novo vínculo.

Já sobre o aumento, em razão do dobro, da duração do período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração várias foram as posições tomadas pela doutrina, especialmente no que diz respeito à constitucionalidade da medida.

Numa breve análise à nova versão do Art. 112º, nº 1 do CT, 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 pressupunham uma especial qualificação, bem como aos trabalhadores que exerçam funções de confiança, acrescentando aos fatores que alteram a duração do período experimental a posição do trabalhador perante o mercado de trabalho.

Repare-se que, na prática os únicos trabalhadores que sofreram com as alterações legislativas são aqueles que, embora se encontrem numa relação laboral tendencialmente duradora e estável, 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.

Analisando a medida, isoladamente, 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.

No entanto, repare-se que a um trabalhador à procura de primeiro emprego, este período de maior instabilidade, com este motivo justificativo, apenas se verificará uma vez. Já quanto aos desempregados de longa duração sucede uma situação semelhante, ainda que limitada no tempo, note-se que um desempregado de longa duração, contratado sem termo só voltará a ser considerado desempregado de longa duração passados 12 meses²¹.

Já sobre a constitucionalidade da norma temos algumas reticências, nomeadamente em matéria de Princípio da Proporcionalidade, da Igualdade e da Segurança no Emprego.

Relativamente ao Princípio da Proporcionalidade, 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 dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração. Atendendo ao objetivo do período experimental não nos parece adequado a utilização desta figura, com o objetivo de promover a contratação sem termo para duas classes de trabalhadores que já apresentam alguma fragilidade relativamente à sua capacidade de se inserirem no mercado de trabalho.

Analisando a medida à luz do subprincípio da exigibilidade, importa questionar se o legislador não dispõe de outros meios, menos restritivos, mas que visem alcançar os mesmos fins. A resposta a esta questão parece-nos 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.

²¹ No mesmo sentido (Nascimento & Ferreira, 2019, p. 74).

Por fim, quanto ao subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito, impõe-se questionar se a dilatação do período experimental para um determinado grupo de trabalhadores será, ou não, excessivo para garantir a contratação por tempo indeterminado destes trabalhadores. À semelhança de outros autores²², 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 ou 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 mais vulnerável.²³

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 objetivo primordialde?

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. 18º da CRP) e da Segurança no Emprego (Art. 53º da CRP).

Por último, no que diz respeito ao Princípio da Igualdade (Art. 13º 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 o Princípio da Igualdade estabelece que 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.

Em suma, para além das dúvidas acima suscitadas, consideramos que o aumento da duração do período experimental deixa os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração numa situação de maior instabilidade²⁴ do que aquela em que se encontravam aquando contratados a termo.

4. O AC. TC 318/2021 DO TC

O Ac. do TC 318/2021 resulta do pedido de revisão constitucional com fundamento na violação do direito à Segurança no Emprego, consagrado no Art. 53º da CRP.

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. 112º, 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)”²⁵,

O Ac. faz 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 excecional, prever períodos experimentais mais longos, nos casos em que tal se justifique pela natureza do trabalho ou no interesse do trabalhado”. À luz do exposto, o tribunal considerou que “a norma em causa, ao estender o período inicial durante o qual o trabalhador não encontra

²² No mesmo sentido (Carvalho, 2020).

²³ No mesmo sentido (Falcão & Tomás, 2020) (Rouxinol, 2020, pp. 75 e ss) (Oliveira, 2020, pp. 101 e 102).

²⁴ No mesmo sentido Maria do Rosário Paula Ramalho – Cfr. (Silva, 2018).

²⁵ Cfr. Ac. do TC 318/2021, de 18.05.2021, Proc 897/19.

a proteção da causa justificativa para a cessação do contrato, afeta substancialmente o direito à Segurança no Emprego²⁶ nas duas estruturas subjetivas que constituem este direito - isto é no “direito a não ser privado do emprego sem justa causa”²⁷, seja no “direito à possível estabilidade do emprego que se procurou e obteve”²⁸.

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 dos motivos que levaram a esta alteração legislativa, concluindo, desde logo, que terá de se reconhecer que com “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”

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”.

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)”.

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”.

No que diz respeito ao Princípio da Igualdade o TC 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

²⁶ Cfr. Ac. do TC 632/2008, de 23.12.2008, Proc. 977/2008.

²⁷ Cfr. Ac. do TC 632/2008, de 23.12.2008, Proc. 977/2008.

²⁸ Cfr. Ac. do TC 632/2008, de 23.12.2008, Proc. 977/2008.

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 esta “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 n.º 4 do Art. 112.º 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.º, n.º 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 considera 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:

- “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;
- “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”.

Destá 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)”.

A decisão do TC não foi de todo unânime, tendo alguns conselheiros votado vencidos. 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”.

5. CONCLUSÃO

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

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 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 do que a anterior.

Desta forma, embora não tenha decorrido tempo suficiente para podermos averiguar a real eficácia das medidas impostas pela Lei n.º 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 n.º 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, 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 quase impossível ao 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 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 declarar 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)²⁹.

Na atualidade encontra-se em discussão na AR a Proposta de Lei 15/XV³⁰, que tem como objetivo o combate à precariedade laboral, por se verificar um aumento progressivo desta face à UE. O Governo revela ainda 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 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”³¹.

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

- “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.
- 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.
- Passar a prever que apesar de a denúncia não depender de justa causa não pode ser abusiva”³².

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.

6. JURISPRUDÊNCIA

- Ac. TC 632/2008, de 23.12.2008, Proc. 977/2008
- Ac. TC 318/2021, de 18.05.2021, Proc. nº 897/19
- 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

²⁹ Cfr. Ac. TC 318/2021, de 18.05.2021, Proc. nº 897/19.

³⁰ Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/15/01/037/2022-06-06/34?pgs=34-106&org=PLC>.

³¹ Cfr. (Henriques, 2022).

³² Cfr. (Henriques, 2022).

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

- 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*.
- Amado, J. L. (2019). *Contrato de Trabalho* (3ª 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.
- Cordeiro, A. M. (1991). *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra.
- Falcão, D. (31 de maio de 2021). *Às Voltas Com a Precariedade*. Obtido em 8 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. (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 Experimental e a Contratação a Termo. *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, II.
- 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.
- Ferraz, V. (1998). A Estabilidade da Relação Laboral. *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: ALmedina.
- 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 ed.). Coimbra: Almedina.
- 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>
- Martínez, P. R. (2015). *Direito do Trabalho* (7ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Martínez, P. R. (2019). *Direito do Trabalho, Anotado* (9ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Martínez, P., Monteiro, L., Vasconcelos, J., Brito, P., Dray, G., & Silva, L. (2020). *Código de Trabalho Anotado* (13ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Moreira, A. (2002). Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo. *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Nascimento, A. P., & Ferreira, S. B. (2019). As Recentes Alterações ao Código do Trabalho e ao Código Contributivo - Algumas Notas. *Actualidad Jurídica Uriá Menéndez*. Obtido em 18 de 04 de 2021, de <https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6846/documento/art03-cc.pdf?id=9408&forceDownload=true>

- Oliveira, P. (2020). Nada de novo debaixo do Sol: o período experimental e a precariedade das relações laborais. *Questões Laborais* n° 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-palma-ramalho-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 16 de 04 de 2021, 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° 56.
- Ramalho, M. d. (2014). *Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais* (5ª ed.). Coimbra: Almedina.
- Reis, J. (XXVI). Reforma de 2019: algumas observações. *Questões Laborais* 55.
- Rouxinol, M. S. (XXVI). A Lei n° 93/2019, de 4/09, e o alargamento da duração do período. *Questões Laborais* 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-assembly-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>