DOI 10.53681/ffg11815

O PERÍODO EXPERIMENTAL

THE TRIAL PERIOD

Ana Sofia Carapito[1]

Resumo

No presente trabalho iremos analisar o regime jurídico do período experimental no ordenamento jurídico português, com foco nas alterações introduzidas pelo Código do Trabalho, através da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Examinaremos, em particular, a decisão do Tribunal Constitucional, expressa no Acórdão n.º 318/2021, que declarou parcialmente inconstitucional a norma relativa aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e aos desempregados de longa duração. Além disso, iremos abordar as alterações mais recentes, introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Por fim, após a ponderação dos pontos positivos e negativos dessas alterações, apresentaremos uma reflexão crítica e a conclusão do estudo.

Palavras-chave: período experimental; Lei n.º 93/2019; Acórdão n.º 318/2021; Lei n.º 13/2023.

Abstract

This paper analyses the legal framework governing the trial period in the Portuguese legal system, with a focus on the changes introduced by the Labour Code, through Law nr. 93/2019, of September 4th. In particular, we will examine the decision of the Constitutional Court, expressed in Ruling nr. 318/2021, which partially declared unconstitutional the rule relating to first-time jobseekers and the long-term unemployed. Additionally, we will address the most recent changes introduced by Law nr. 13/2023, of April 3rd. Finally, after weighing up the positive and negative points of these changes, we will present a critical reflection and the conclusion of the study.

Keywords: Trial period; Law nr. 93/2019; Ruling nr. 318/2021; Law nr. 13/2023.

[1] Aluna de mestrado em Solicitadoria Empresarial na Escola Superior de Gestão do Instituto Politécnico de Castelo Branco. (ana.carapito@ipcbcampus.pt); Estudo realizado sob orientação do Professor Doutor David Falcão. Professor Coordenador c/Agregação do Instituto Politécnico de Castelo Branco.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo insere-se no âmbito da pesquisa sobre o regime do período experimental e seu enquadramento no ordenamento jurídico português, atualmente regulado nos arts. 111º a 114º do Código do Trabalho (CT).

O período experimental é uma fase importante do contrato, quer para o trabalhador, quer para a entidade empregadora. Contudo, trata-se da "primeira fase do ciclo vital do contrato, em que o vínculo jurídico-laboral evidencia ainda grande fragilidade, apresentando escassa consistência e sendo facilmente dissolúvel por qualquer das partes"[2].

Nas diversas alterações que houve ao CT, destacaremos a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2019. A referida Lei veio trazer várias alterações, nomeadamente quanto ao regime do período experimental. O legislador veio excluir os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração dos motivos justificativos da contratação a termo certo, em conjugação com o alargamento do período experimental de 90 para 180 dias para esta categoria de trabalhadores, no contexto da contratação por tempo indeterminado. As mais recentes alterações ao CT, introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, trouxeram novas obrigações sobretudo para as entidades empregadoras, nomeadamente, no que concerne à duração e às condições do período experimental.

O nosso estudo será estruturado em duas fases, recorrendo à doutrina e à jurisprudência, expondo os pontos que consideramos mais pertinentes e, por fim, tomando uma posição sobre o tema.

Assim numa primeira fase, pretendemos expor primeiramente os aspetos gerais do período experimental, bem como todo o seu regime jurídico.

Paralelamente iremos abordar as alterações legislativas introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro e pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e qual o impacto que as mesmas tiveram na legislação laboral.

Por fim e, pelas alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, iremos proceder a uma síntese do Ac. TC n.º 318/2021, de 1 de julho, que declarou a inconstitucionalidade com força obrigatória geral, da norma contida no artigo 112º, n.º 1, alínea b), subalínea iii) do CT, na parte que respeita aos trabalhadores 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).

2. PERÍODO EXPERIMENTAL

2.1. Conceito e características

O conceito de período experimental encontra-se previsto no artigo 111º do CT. A sua interpretação traduz-se desde logo numa delimitação, no sentido que faz

[2] Cfr. LEAL AMADO, João, *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Coimbra Editora, 2011, p. 183.

referência ao tempo "*o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho*, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção"[3]-[4] e à função prosseguida "no decurso do período experimental, as partes devem agir de modo *a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho*".

Destarte, e durante o período experimental, "o empregador poderá avaliar das qualidades e aptidões do trabalhador para a função que exerce, para a adequada integração na organização e para a prossecução dos seus fins e por sua vez, o trabalhador poderá avaliar do seu interesse na continuação da sua integração na estrutura organizativa do empregador"[5].

Pese embora assegure a bilateralidade de interesses, o período experimental aproveita sobretudo ao empregador, dado que para este o condicionalismo legal para a cessação do contrato é mais exigente, proporcionando-lhe a oportunidade de provocar unilateralmente a extinção do contrato de trabalho, sem quaisquer restrições, ou seja, sem necessidade de aviso prévio, sem invocação de justa causa e sem que daí resulte direito a indemnização[6].

Por outro lado, em conformidade com o artigo 111º, n.º 3 do CT e artigo 405º do CC, as partes podem acordar na exclusão do período experimental, ou seja, no âmbito da autonomia privada, as partes podem acordar na redução ou exclusão do período experimental.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, foi aditado ao artigo supracitado o seu n.º 4, que pela sua interpretação, o empregador está subordinado a informar o trabalhador sobre a existência e as condições do período experimental (artigo 106º, n.º 3 do CT) até ao 7º dia subsequente ao início da execução do contrato (artigo 107º, n.º 4 do CT). A inobservância deste dever de informação, estabelece uma presunção de que as partes acordaram excluir o período experimental, que pode ser ilidida mediante prova em contrário, por parte do trabalhador.

---

[3] "O período experimental é definido como o *tempo inicial de execução do contrato de trabalho*, de molde a permitir às partes (empregador e trabalhador, embora, na prática, a figura seja mais invocada pelo empregador) apreciar o interesse na manutenção contratual". Cfr. QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho – Anotado e Comentado*, 8ª Edição, Almedina, 2024, p. 317.

[4] O 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". Cfr. Ac. Rel. Lisboa, de 4/6/2014. Processo 685/12.5TTLRS.L1-4.

[5] Cfr. Ac. Rel. Coimbra, de 7/4/2016. Processo 639/14.7T8LRA.C1.

[6] O artigo 114º, n.º 1 do Código do Trabalho estabelece 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".

2.2. Fundamento

O artigo 111º, n.º 2 do CT, refere que "no decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho", estando aqui plasmado o princípio da boa-fé[7].

Por via de regra o contrato de trabalho é "tendencialmente duradouro"[8] e, portanto, antes das partes encetarem definitivamente a execução do contrato e consolidarem efetivamente o vínculo, após o decurso do período experimental, deve ser dada às partes a possibilidade de apreciarem em contexto laboral factual, as qualidades recíprocas.

Por outro lado, o contrato de trabalho é um negócio jurídico caracterizado como um contrato *intuitu personae*[9], isto é, é um negócio jurídico relativamente ao qual interessa e releva as qualidades das partes, sendo que as mesmas se aferem através do período experimental.

Deste modo, Tatiana Guerra de Almeida defende que o período experimental "(…) tem como razão de ser a necessidade de dar conhecimento vividamente às partes, através do funcionamento das relações contratuais, as aptidões do trabalhador e as condições de trabalho"[10]. Já António Monteiro Fernandes defende que "quanto a ambas as partes, só o desenvolvimento factual da relação de trabalho pode esclarecer, com alguma nitidez, a compatibilidade do contrato com os respetivos interesses, conveniências ou necessidades"[11].

Em suma, o período experimental tem a sua razão de ser nas próprias caraterísticas do contrato de trabalho – caráter duradouro da relação de trabalho e natureza *intuitu personae* onde as caraterísticas das partes se manifestam determinantes[12].

2.3. Duração e contagem

A duração do período experimental encontra-se prevista no artigo 112º do CT, sendo que a sua duração está dependente do tipo de contrato de trabalho.

Assim, e em conformidade com o estabelecido no n.º 1 do artigo supracitado, se o contrato de trabalho for por tempo indeterminado, a duração do período experimental pode oscilar entre os 90 e os 240 dias.

---

[7] Cfr. QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 11ª Edição, Almedina, 2023, p. 95.

[8] Cfr. FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Almedina, 2024, p. 74.

[9] Cfr. MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito do Trabalho*, 8ª Edição, Almedina, 2023, p. 276.

[10] Cfr. GUERRA DE ALMEIDA, Tatiana, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, 2007, p. 36 e LOBO XAVIER, Berardo da Gama, *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Verbo, Lisboa, 1996, p. 419.

[11] Cfr. MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 12ª Edição, Almedina, 2004, p. 323.

[12] Cfr. Ac. Rel. Porto, de 7/11/2011. Processo 242/10.0TTOAZ.P1.

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 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;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

Neste tipo de contratos existem dois subcritérios para determinar a duração do período experimental.

Temos o primeiro subcritério relacionado com a complexidade das funções, em que a duração do período experimental será maior, quanto mais complexas forem as funções a desempenhar.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, surge o segundo subcritério relacionado com o tipo de trabalhador contratado, neste caso, "*trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração*"

Relativamente a este subcritério, o Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho, que estabelece incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e de muita longa duração, apresenta uma noção de desempregado de longa duração como aquele que está inscrito no Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I. P.), por um período igual ou superior a 12 meses. No âmbito laboral e visando estabelecer o alcance subjetivo de aplicação do artigo 112º, n.º 1, alínea b), subalínea iii) do CT, considera-se que o requisito de inscrição no IEFP, I. P. deve ser desconsiderado, uma vez que se trata de uma exigência específica vinculada à legislação especial em matéria de política de emprego, tendo apenas relevância para a atribuição dos incentivos nela referidos e não no domínio do Direito do Trabalho.

Por conseguinte e prevalecendo o uso de conceitos que se consolidaram minimamente e com a recente interpretação do TC que se baseia na jurisprudência predominante, será trabalhador à procura de primeiro emprego aquele que nunca celebrou contrato por tempo indeterminado e trabalhador em situação de desemprego de longa duração o que se encontra há mais de 12 meses em situação de desemprego[13]-[14].

Com a Lei n.º 93/2019, o legislador com o intuito de estimular a contratação sem termo dos trabalhadores à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração e com o objetivo de combater a precariedade e de manter

[13] Cfr. Ac. TC n.º 318/2021, de 1/7/2021. Processo 897/2019.

[14] FALCÃO, David, "Às Voltas com o Regime do Período Experimental", *RED – Revista Electrónica De Direito*, outubro 2024, N.º 3 (Vol. 35), p. 155.

a segurança no emprego, decidiu subtrair do elenco de motivos justificativos para a celebração de contrato de trabalho a termo, estas mesmas duas categorias de trabalhadores, deixando a partir desse momento os empregadores de os poderem contratar a termo[15], salvo se estivermos perante a satisfação de necessidades temporárias da empresa (artigo 140º, n.º 1 e 2 do CT).

Por sua vez, e em conformidade com o estabelecido no n.º 2, estando em causa um contrato de trabalho a termo, a duração do período experimental perdura por 15 ou 30 dias.

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
b) 15 dias em caso de contrato 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, no contrato em comissão de serviço[16], o período experimental depende de estipulação expressa no acordo, tendo um limite máximo de 180 dias (artigo 112º, n.º 3 do CT).

Quanto à sua redução ou exclusão, a Lei n.º 93/2019 já previa que o período experimental fosse reduzido ou mesmo excluído, conforme a existência e duração de anterior contrato de trabalho a termo realizado 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 também de estágio profissional para a mesma atividade, desde que celebrado com o mesmo empregador (artigo 112º, n.º 4 do CT).

Agora com a redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, permite-se que o período experimental possa ser reduzido ou excluído quando celebrado com empregador diferente nas seguintes situações:

O período experimental previsto de 180 dias para os trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, pode ser reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato a termo tenha sido igual ou superior a 90 dias (artigo 112º, n.º 5 do CT);

O período experimental pode ser reduzido ou excluído consoante a duração de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses (artigo 112º, n.º 6 do CT).

Por conseguinte, a omissão na norma do artigo 112º, n.º 5 do CT quanto à relevância, para efeito de redução ou exclusão da duração, da natureza da função anteriormente prestada contraria claramente a finalidade da consagração de um período experimental de 180 dias, isto é, reduzir a resistência dos empregadores contratarem aquelas categorias específicas de trabalhadores por tempo indeterminado. Assim, não se justifica a redução ou exclusão do período experimental, com o novo empregador, caso a função exercida, em virtude de um anterior contrato a termo, com

[15] Cfr. FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Almedina, 2024, p. 75.

[16] Esta modalidade contratual encontra-se regulada nos artigos 161º ao 164º do Código do Trabalho.

outro empregador, não tenha sido a mesma ou idêntica à contratada ao abrigo de contrato por tempo indeterminado[17].

No que concerne à contagem do período experimental, prevista no artigo 113º do CT, cabe referir atualmente já não podemos considerar todo o período inicial de execução do contrato. Ora, o período de formação, proporcionado pelo empregador durante o período experimental, é contado como parte integrante deste, na parte em que não exceda metade da sua duração e, não entra no cômputo do período experimental, os dias de falta, ainda que justificadas, de licença, de despensa, bem como qualquer período de suspensão do contrato.

2.4. Denúncia do contrato durante o período experimental

Conforme resulta do artigo 114º, n.º 1 do CT, confere-se ao empregador a possibilidade de fazer cessar a relação laboral, durante o período experimental, sem necessidade de aviso prévio, invocação de justa causa e sem direito a indemnização. Não obstante, a lei impõe ao empregador, e somente a este, um aviso prévio conforme o disposto no n.º 2 e 3 do artigo supracitado, sendo que, o incumprimento desses prazos implica o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta (artigo 114º, n.º 4 do CT).

Por sua vez, o empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador (artigo 114º, n.º 5 do CT).

Com a entrada em vigor da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, o CT passou no seu artigo 114º, n.º 7 a consagrar, expressamente, a figura do abuso de direito[18], mencionando que é ilícita a denúncia que constitua abuso de direito, a apreciar nos termos gerais (artigo 334º do CC). Destarte, e em conformidade com o artigo 334º, do CC, sempre que a denúncia se verifique fora dos limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico do direito, estamos perante uma denúncia abusiva[19]-[20].

---

[17] Cfr. FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Almedina, 2024, p. 80.

[18] Cfr. FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Almedina, 2024, p. 76.

[19] *Ibidem*, p. 77.

[20] Segundo Pedro Romano Martinez "a liberdade de desvinculação está relacionada com a razão de ser do período experimental, daí que poderá não ser lícita a denúncia motivada por causas estranhas ao contrato de trabalho. Assim, estar-se-á perante uma hipótese de abuso do direito, se, por exemplo, o empregador denunciar o contrato durante o período experimental pelo facto de a trabalhadora ter, entretanto, engravidado". Cfr. Ac. STJ, de 9/9/2015. Processo 499/12.2TTVCT.G1.S1.

Neste sentido, o período experimental não pode ser utilizado para, de uma forma ocultada, cessar o contrato de trabalho com o trabalhador por motivos ideológicos, políticos, étnicos, religiosos ou por outras razões que em nada têm relação com a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho para o qual foi contratado[21].

Por outro lado, existindo cessação do contrato durante o período experimental nas condições suprarreferidas (não se baseando em motivos laborais), tem o trabalhador uma dificuldade quase insuperável de conseguir demonstrar o seu ónus da prova (artigo 342º do CC), uma vez que o empregador não tem de comunicar a motivação subjacente ao exercício do direito de denúncia[22]-[23].

3. ANÁLISE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N.º 318/2021

Com a entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, o legislador com o objetivo de combater a precariedade laboral, de reduzir os níveis de segmentação do mercado de trabalho e estimulação do emprego estável[24]-[25], veio alargar de forma significativa o período experimental para trabalhadores à procura de primeiro emprego e para os desempregados de longa duração, quando contratados por tempo indeterminado para o desempenho de funções indiferenciadas.

Assim, a referida lei, aplicou um período experimental de 180 dias aos trabalhadores à procura de primeiro emprego e aos desempregados de longa duração[26], em caso de celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado, subtraindo ao elenco de motivos justificativos relativos à celebração de contrato de trabalho a termo certo esta categoria de trabalhadores[27].

Consequentemente, sendo vedada a celebração de contratos de trabalho a termo certo a esta categoria de trabalhadores (salvo se estivermos perante a satisfação de necessidades temporárias da empresa[28]), a sujeição a um período experimental de 180 dias, se contratados por tempo indeterminado, significa de certa forma, uma espécie de contrato de trabalho a termo disfarçado de contrato de trabalho por tempo

[21] DUARTE DE JESUS, Diana, "O Período Experimental – Análise do Acórdão do Tribunal Constitucional N.º 318/2021, de 18/05", *De Legibus – Revista de Direito Da Universidade Lusófona Lisboa*, julho 2022, Edição n.º 3, p. 278.
[22] Cfr. FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Almedina, 2024, p. 77.
[23] Cfr. Ac. Rel. Porto, de 11/10/2018. Processo 4937/16.7T8OAZ.P1.
[24] FALCÃO, David, "Às Voltas com o Regime do Período Experimental", *RED – Revista Electrónica De Direito*, outubro 2024, N.º 3 (Vol. 35), p. 154.
[25] Informação apresentada na Proposta de Lei n.º 136/XIII.
[26] Cfr. Artigo 112º, n.º 1, al. b), subal. iii), do Código do Trabalho.
[27] FALCÃO, David, "Às Voltas com o Regime do Período Experimental", *RED – Revista Electrónica De Direito*, outubro 2024, N.º 3 (Vol. 35), p. 154 e 155.
[28] Cfr. Artigo 140º, n.º 1 e 2, do Código do Trabalho.

indeterminado, com a faculdade de poder cessar *ad nutum* a qualquer momento e sem existência de qualquer compensação por essa cessação[29].

Por outro lado, a solução legislativa prevê dois períodos experimentais distintos para trabalhadores que desempenhem "funções indiferenciadas", pelo que tal solução se evidência inadequada em relação a princípios constitucionais importantes como, o princípio da segurança no emprego, da igualdade e da proporcionalidade[30].

No âmbito da fiscalização abstrata da constitucionalidade e da legalidade, um grupo de trinta e cinco deputados da Assembleia da República pediu ao TC a apreciação e declaração com força obrigatória geral da inconstitucionalidade da norma prevista no artigo 112º, n.º 1, alínea b), subalínea iii) do CT, invocando violação dos princípios suprarreferidos[31].

O TC considerou, tendo em conta o pedido e os argumentos apresentados, que a norma em causa, ao estender o período experimental, afeta significativamente o direito à segurança no emprego, existindo uma restrição deste direito caracterizado como fundamental[32].

Atendendo à existência de restrição do direito à segurança no emprego, coube ao TC verificar se tal restrição respeitava o princípio da proporcionalidade, desdobrando-o no teste da adequação, no teste da necessidade e no teste da proporcionalidade em sentido estrito[33].

Quanto ao teste da adequação, o TC considerou que o escopo do alargamento do período experimental de 90 para 180 dias é promover uma contratação mais estável de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração do que a que resultava da sua contratação em regime de contrato de trabalho a termo e incentivar os empregadores a celebrarem um contrato de trabalho sem termo com estas categorias de trabalhadores[34]. Conclui assim o Tribunal Constitucional que a medida é adequada, passando no teste da adequação.

Quanto ao teste da necessidade, o TC equacionou se poderia ter sido adotado outros meios menos restritivos para alcançar o mesmo desiderato. Obstante concluiu que não se entrevêem soluções menos restritivas, na medida que as potenciais vantagens do aumento do período experimental e o risco deste período alargado constituir um contrato de trabalho a termo disfarçado, são superiores à contratação a termo, pois afigura-se a constituição de contrato de trabalho sem termo após o término

---

[29] FALCÃO, David, "Às Voltas com o Regime do Período Experimental", *RED – Revista Electrónica De Direito*, outubro 2024, N.º 3 (Vol. 35), p. 156.
[30] *Ibidem*, p. 156.
[31] DUARTE DE JESUS, Diana, "O Período Experimental – Análise do Acórdão do Tribunal Constitucional N.º 318/2021, de 18/05", *De Legibus – Revista de Direito Da Universidade Lusófona Lisboa*, julho 2022, Edição n.º 3, p. 279 e 280.
[32] DUARTE DE JESUS, Diana, "O Período Experimental – Análise do Acórdão do Tribunal Constitucional N.º 318/2021, de 18/05", *De Legibus – Revista de Direito Da Universidade Lusófona Lisboa*, julho 2022, Edição n.º 3, p. 282.
[33] FALCÃO, David, "Às Voltas com o Regime do Período Experimental", *RED – Revista Electrónica De Direito*, outubro 2024, N.º 3 (Vol. 35), p. 157.
[34] *Ibidem*, p. 158.

do período experimental[35]. Destarte, o TC considerou, portanto, satisfeito o teste da necessidade.

No respeitante ao teste da proporcionalidade em sentido estrito, o TC assinala que a precariedade das relações laborais é um problema existente no nosso mercado de trabalho, mas que tal é dissociável da liberdade de denúncia do contrato de trabalho por parte do empregador durante o período experimental, uma vez os dados apresentados no Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016[36], Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, assim o evidenciam. Por outro lado, o TC considerou também a importância do acordo de concertação social, bem como o comentário aquando da promulgação do diploma dado pelo Presidente da República. Assim, concluiu que o período experimental é equilibrado e proporcional face à contrapartida que envolve de potencial aumento das possibilidades de estabilização das relações laborais mediante contrato sem termo e que este tratamento diferenciado proporciona desde logo uma proteção especial aos trabalhadores concedendo uma contratação mais facilitada[37].

No que concerne ao princípio da igualdade, este princípio proíbe o arbítrio e a discriminação e, consequentemente, qualquer medida legislativa que evidencie desigualdades de tratamento materialmente infundadas, desprovidas de fundamento razoável ou de justificação objetiva e racional[38]. O TC entendeu que o período de 180 dias encerra dois elementos distintos: o primeiro, diz respeito aos 90 dias iniciais, que serve o propósito tradicional; o segundo, diz respeito ao período remanescente de 90 dias, o qual foi introduzido pela Lei n.º 93/2019, destinado a garantir que o trabalhador adquira alguma experiência profissional genérica. Por conseguinte, o TC veio concluir que os 90 dias de período experimental acrescidos a partir do novo regime, só se justificarão quanto a trabalhadores que não tenham já celebrado contrato a termo para a mesma atividade por, pelo menos, 90 dias, ainda que com empregador diferente, porque, deste modo, já adquiriram precisamente aquela experiência profissional que justifica, para quem não adquiriu essa experiência, o alargamento do período experimental. Assim, o TC entendeu que a norma viola o princípio da igualdade ao sujeitar esses trabalhadores ao mesmo período experimental alargado que se aplica aos trabalhadores sem qualquer experiência quanto à atividade em causa, uma vez que aos 90 dias adicionais está subjacente o fundamento de que não existe um mínimo de experiência profissional referente a uma certa atividade[39].

Deste modo, o TC declarou inconstitucional, com força obrigatória geral, o artigo 112º, n.º 1, al. b), subalínea iii) do CT, na parte que se refere aos trabalhadores

---

[35] DUARTE DE JESUS, Diana, "O Período Experimental – Análise do Acórdão do Tribunal Constitucional N.º 318/2021, de 18/05", *De Legibus – Revista de Direito Da Universidade Lusófona Lisboa*, julho 2022, Edição n.º 3, p. 284.

[36] Para melhor detalhe vide Ac. TC n.º 318/2021 de 1/7/2021. Processo 897/19, p. 43.

[37] DUARTE DE JESUS, Diana, "O Período Experimental – Análise do Acórdão do Tribunal Constitucional N.º 318/2021, de 18/05", *De Legibus – Revista de Direito Da Universidade Lusófona Lisboa*, julho 2022, Edição n.º 3, p. 284 e 285.

[38] Cfr. Ac. TC n.º 559/2022, de 20/9/2022. Processo n.º 1138/2021.

[39] FALCÃO, David, "Às Voltas com o Regime do Período Experimental", *RED – Revista Electrónica De Direito*, outubro 2024, N.º 3 (Vol. 35), p. 159.

que estejam à procura de primeiro emprego, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados a termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es)[40]. Deste modo, os 180 dias são aplicáveis apenas aos trabalhadores à procura de primeiro emprego que nunca tenham sido contratados a termo por um período igual ou superior a 90 dias por outro(s) empregador(es) e aos desempregados de longa duração[41], sendo que este entendimento ficou espelhado com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023.

4. CONCLUSÃO

O período experimental é dogmaticamente caracterizado como a fase inicial do contrato de trabalho em que o trabalhador e empregador avaliam a adequação mutuamente. Durante este período, existe uma maior flexibilidade para a cessação do contrato, na medida em que não se aplica integralmente o princípio da segurança no emprego.

Com a aprovação da Lei n.º 93/2019 e, mais recentemente, da Lei n.º 13/2023, o legislador objetivou diminuir a instabilidade vivida pelos trabalhadores durante o período experimental, de forma a combater a precariedade. Todavia, as alterações legislativas continuam a suscitar diversas questões que dificultam a compreensão das motivações subjacentes às mudanças.

Em 2019, das alterações verificadas destacam-se o alargamento da duração do período experimental para 180 dias para os trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, sempre que contratados por tempo indeterminado. Em consequência, o TC declarou a norma contida no artigo 112º, n.º 1, al. b), subalínea iii) do CT parcialmente inconstitucional, pelo que consideramos existir uma violação do princípio da igualdade. Ora, se o TC considera que os 180 dias não tem aplicabilidade quando os trabalhadores já tenham sido anteriormente contratados a termo por um período igual ou superior a 90 dias por outro(s) empregador(es), porque já adquiriram a experiência profissional, não se entende o tratamento diferenciado aos desempregados de longa duração, na medida em que estes já podem ter adquirido essa experiência em contratos de trabalho anteriormente celebrados.

Relativamente a 2023, o legislador atento às necessidades dos trabalhadores, introduziu medidas como a obrigatoriedade de informar o trabalhador sobre a duração e condições do período experimental, bem como a inclusão do n.º 6 no artigo 114º do CT, visando reforçar a proteção dos mais vulneráveis na relação laboral.

Por último, e pese embora o período experimental tenha um carácter bilateral, este revela uma importância redobrada para o empregador, na medida em que após o período experimental o empregador não goza da proteção estabelecida no artigo 114º, n.º 1 do CT. Assim, considerando que a dispensa de justa causa permite mascarar

[40] Cfr. Ac. TC 318/2021 de 1/7/2021. Processo 897/19.

[41] DUARTE DE JESUS, Diana, "O Período Experimental – Análise do Acórdão do Tribunal Constitucional N.º 318/2021, de 18/05", *De Legibus – Revista de Direito Da Universidade Lusófona Lisboa*, julho 2022, Edição n.º 3, p. 285.

despedimentos abusivos, seria imperioso limitar esta possibilidade através de uma norma que estipulasse que "após decorrida metade do período experimental, o empregador fica obrigado a indemnizar o trabalhador, bem como justificar a denúncia do contrato". Ora parece-nos palpável que o empregador, após este período decorrido, já verificou se o trabalhador reúne as condições necessárias para exercer as funções para as quais foi contratado e, não tendo até este momento denunciado o contrato, já criou no trabalhador sérias expectativas de que o contrato de trabalho celebrado se irá manter. Por conseguinte, a sua denúncia, nesta fase, irá gerar consequências negativas a nível pessoal e financeiro para o trabalhador.

JURISPRUDÊNCIA

- Ac. TC 318/2021, de 1/7/2021. Processo 897/2019
- Ac. TC 559/2022, de 20/9/2022. Processo 1138/2021
- Ac. STJ, de 9/9/2015. Processo 499/12.2TTVCT.G1.S1
- Ac. Rel. Porto, de 7/11/2011. Processo 242/10.0TTOAZ.P1
- Ac. Rel. Lisboa, de 4/6/2014. Processo 685/12.5TTLRS.L1-4
- Ac. Rel. Coimbra, de 7/4/2016. Processo 639/14.7T8LRA.C1
- Ac. Rel. Porto, de 11/10/2018. Processo 4937/16.7T8OAZ.P1

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DUARTE DE JESUS, Diana, "O Período Experimental – Análise do Acórdão do Tribunal Constitucional N.º 318/2021, de 18/05", *De Legibus – Revista de Direito Da Universidade Lusófona Lisboa*, julho 2022, Edição n.º 3, pp. 271-291. https://doi.org/10.60543/dlb.vi3

FALCÃO, David, "Às Voltas com o Regime do Período Experimental", *RED – Revista Electrónica De Direito*, outubro 2024, N.º 3 (Vol. 35), pp. 141-170

FALCÃO, David e TENREIRO TOMÁS, Sérgio, *Lições de Direito do Trabalho*, 13ª Edição, Almedina, 2024

GUERRA DE ALMEIDA, Tatiana, *Do Período Experimental no Contrato de Trabalho*, Almedina, 2007

LEAL AMADO, João, *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Coimbra Editora, 2011

LOBO XAVIER, Berardo da Gama, *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Verbo, Lisboa, 1996

MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito do Trabalho*, 8ª Edição, Almedina, 2023

MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 12ª Edição, Almedina, 2004

QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho – Anotado e Comentado*, 8ª Edição, Almedina, 2024

QUINTAS, Paula e QUINTAS, Hélder, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 11ª Edição, Almedina, 2023