

Laboral

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL N.º 318/2021 DE 18 DE MAIO

Ao apreciar um pedido de declaração de inconstitucionalidade de diversas normas do Código do Trabalho (introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro) o Tribunal Constitucional decidiu “não declarar a inconstitucionalidade da norma que procede ao alargamento do período experimental para 180 dias no caso dos trabalhadores à procura do primeiro emprego ou dos desempregados de longa duração”.

Aquela previsão legal consta da sub-alínea iii) da al. b) do n.º 1 do artigo 112º do CT, na qual se prevê a duração, em 180 dias, do período experimental para trabalhadores contratados que tenham estado à procura do primeiro emprego ou para trabalhadores desempregados de longa duração.

Apesar de poder ser excluído por acordo escrito entre as partes, quando tal não ocorra (i.e. quando o contrato nada disser ou quando o prever expressamente), o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

Com relevância para a análise em questão, importa ter em consideração que durante o período experimental o(a) empregador(a) ou o(a) trabalhador(a) pode denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

Contudo, tendo o período experimental durado:

> mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do(a) empregador(a) depende de aviso prévio de 7 dias.

> mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do(a) empregador(a) depende de aviso prévio de 15 dias.

Só naqueles casos (denúncia do contrato pelo(a) empregador(a)), nos quais durante o período experimental mas após aqueles limites existe o incumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio, é que existe lugar ao pagamento de uma indemnização, correspondente à retribuição relativa ao aviso prévio em falta.

Deste modo, o Tribunal Constitucional entende que aquele limite/duração temporal do período experimental é constitucional, sob o pretexto da promoção da contratação sem termo de quem procura o primeiro emprego ou por parte de quem seja desempregado de longa duração.

Assim sendo, o Tribunal Constitucional considera que aquela previsão não ofende a protecção constitucional do direito à segurança no emprego, consagrado no artigo 53º da CRP (como de resto já se entendia ocorrer com qualquer outro prazo de duração do período experimental), não estando igualmente prejudicadas as exigências de proporcionalidade do artigo 18º da CRP.

Contudo, o Tribunal Constitucional pugnou pela inconstitucionalidade da mesma norma relativamente aos trabalhadores que estejam à procura do primeiro emprego e que anteriormente tenham sido contratados, a termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es), quando se trate do mesmo tipo de actividade [interpretação que, s.m.o., não parece ser coerente, porquanto se existe uma situação de procura de 1º emprego, a mesma decorrerá da circunstância de não ter existido qualquer emprego anterior, seja ele (ou não) a termo].

Nestas situações, o Tribunal Constitucional entendeu que a norma viola o princípio da igualdade.

Por outro lado, o Tribunal Constitucional não declarou a inconstitucionalidade da norma que alarga a possibilidade de celebração de contratos de muito curta duração (Cfr. artigo 142º do CT).

A este respeito, é admitida a possibilidade de serem celebrados contratos de muito curta duração (não superior a 35 dias), não apenas nos sectores do turismo e da agricultura, mas também noutros sectores, desde que se trate de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

Quanto a esta matéria, o Tribunal Constitucional entende que aquela norma não viola o direito à segurança no emprego, nem os princípios da proporcionalidade e da igualdade, assegurando (na respectiva perspectiva) que a mesma é passível de contribuir para o combate a práticas de trabalho informal (ex: falso trabalho autónomo; trabalho não declarado; trabalho sub-declarado).

Por fim, o Tribunal Constitucional não declarou a inconstitucionalidade da norma que prevê a cessação da vigência de convenções colectivas por extinção da associação sindical ou da associação de empregadores outorgantes (Cfr. artigo 502º do CT), sustentando que nos termos do artigo 56º, n.ºs 3 e 4, da CRP, o legislador tem liberdade para regular a matéria em causa, sem ser atingido o núcleo essencial do direito à contratação coletiva.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com



T. 215 956 569

www.fms-advogados.com