

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 23/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho – **Nº6**
Período experimental

Muito se escreveu sobre este assunto --- PERÍODO EXPERIMENTAL, durante a revisão do Contrato Trabalho. Pretendeu-se alterar de 90 para 180 dias o período experimental, para os trabalhadores que exerçam trabalho indiferenciado. Contudo, o Acórdão do Trib. Const., publicado a 9 Jan. 09, --- D.R. nº6 ---, veio matar a questão: o período experimental, naquelas circunstâncias, continua a ser de 90 dias.

Só que, publicado o C.T., revisto, constatamos que as alterações não eram só aquelas. Há mais, passaram a vigorar, e são importantes. Vejamos:

A- a noção de trabalho experimental foi ampliada, porquanto acrescentou-se o que vai a negrito ----nº1, artº111:

“O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, **durante o qual as partes apreciam o interesse na manutenção**”.

e, o que estava no nº2, artº104 (velho), está no nº2, artº111, CT (revisto). Aqui, aprecia-se o modo de agir, das partes. No nº1, está em causa “apreciar o interesse na manutenção do contrato”. São coisas distintas, e é muito importante este acréscimo.

B- antes, se o contrato durasse mais de 60 dias, o empregador para denunciar o contrato, --- sem aviso prévio; necessidade de invocação de justa causa e não havendo direito a indemnização ----, tinha de dar um aviso prévio de 7 dias, --- nº2, artº105. Ora, tal obrigação continua, --- nº2, artº114, do CT, revisto. Mas,

C- atenção, acrescentou-se agora uma nova obrigação, no nº3, artº114, CT, revisto. Agora, como ali se contém,

“Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias”.

o que é novidade e deve ser tido em conta. É que,

D- continuando a não constituir contra-ordenação (logo, aplicação de coima) a violação dos deveres acima referidos em **B** e **C**, o certo é que, agora, o CT, revisto, tem outra novidade no nº4, do artº114, que é bastante penalizadora para as Empresas:

“O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto (7 dias/+60 dias; 15 dias/+120 dias) determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta”.

logo, se a Empresa meteu, por ex., um "director" cujo período prévio previsto é de 240 dias, estando ele ao serviço há 160 dias e mandando-o embora sem aviso prévio, terá de lhe pagar a retribuição até os 240 dias, -- 80 dias de retribuição ---, se não der o tal aviso prévio de 15 dias (como estes trabalhadores têm retribuição elevada, é só fazer as contas ...)

E- temos ainda novidade no nº4, artº112, CT (revisto), que será objecto de Circular.

Que tenhamos detectado, as novidades ficaram por aqui. Daí, a duração do período experimental, conforme o "interesse", do trabalhador continua a ser o mesmo:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os que exerçam cargos de complexidade técnica; elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenham funções de confiança; e,
- 240 dias para os que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

No que respeita ao contrato a termo, certo ou incerto:

- 30 dias no caso de contrato de duração igual ou superior a 6 meses;
- 15 dias no caso de contrato a termo certo, duração inferior a 6 meses; ou, contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapassa os 6 meses.

Não se esqueça: como já acontecia antes, na contagem da duração do período experimental, não são considerados,

"... os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato", --- nº2, artº113.

Sendo o trabalhador a denunciar o contrato, durante o decurso do aviso prévio, este continua a não ter qualquer obrigação de avisar (aviso prévio), que o contrato tenha durado mais de 60 dias ou 120 dias. O que não é justo, na nossa opinião. Até porque o empregador pode ter concedido formação, durante esses período. Daí, o trabalhador, de má fé, recebe a formação durante o período de experiência, --- que pode ser de 180 ou 240 dias, como vimos ---, apanha-se com a formação e vai oferecer-se a outra Empresa, onde aparece com muitos mais conhecimentos (graças à formação dada pela outra Empresa)) e, portanto, com maiores probabilidades de vir a celebrar um contrato de trabalho !

É o tal "favor laboris" a funcionar, o favor ao "coitadinho" do trabalhador, que afinal saiu à Empresa de boa fé, um refinado vigarista !

Tal como acontecia, se nada disser na informação escrita (obrigatória), ou no contrato de trabalho escrito, vigoram os período de experiência previstos no Código, e acima indicados. Contudo, deve sempre fazer uma cláusula a fixar o período de experiência. Claro, também pode fazer constar uma clausula a afastar o período experiência, --- nº3, artº111.

Febrero 2009

