

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

Circular:

54<sup>a</sup>

MÊS

JUNHO

**Assunto:** O período experimental no contrato de trabalho.  
Será que sabe "gerir" esta parte do contrato de trabalho?

Vejamos a definição, legal, de "período experimental", que consta do Código Trabalho, n.º 1, art.º 111; desmontando a mesma:

- Corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho;
- Para que as partes apreciem o interesse na sua manutenção.

Repare: já foi tempo que este período era conhecido por: "período de prova". Houve quem lhe chamasse: "período de quarentena contratual".

Podemos reduzir a 4 os **aspectos básicos** deste período do contrato de trabalho:

- a) - Necessariamente, corresponde ao período inicial do contrato;
- b) - Visa a bilateralidade da experiência: do empregador em relação ao trabalhador; do trabalhador em relação ao empregador;
- c) - Limitação, sempre, do período de experiência a um prazo máximo; e,
- d) - Faculdade da cessação do contrato sem aviso prévio ou indemnização.

Ora, esta "ferramenta", o período experimental, que seria essencial para a boa gestão do Quadro de Pessoal, é algo que perde a sua importância, logo que o contrato é assinado. E isto, na nossa opinião, pelo "divórcio" existente entre quem "gere"; os RH; e a chefia directa do trabalhador admitido, que está à "experiência". Depois de admitido, o trabalhador é "solto" na Empresa, e muitas vezes a sua actuação não é "seguida". Logo, o período de experiência, --- o tal período de prova; de quarentena ---, acaba por se esgotar; ninguém "avaliou" o trabalhador no período de experiência!... Ou, se foi avaliado, a chefia directa não transmitiu o seu "parecer" aos RH; estes, por sua vez, não reportaram para a "gerência".

Agora, vamos tratar de vários aspectos do "período experimental, invocando sempre que possível, jurisprudência (sentenças dos Tribunais):

- O período de experiência é inerente ao contrato de trabalho – todos os contratos de trabalho têm período de experiência, cujos máximos estão ficados, para os contratos definitivos; ou, para os contratos a termo, nos n.º 1 e n.º 2, art.º 112, Código.

Daí, duas consequências importantes:

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

a) - O Código fixa máximos de períodos de experiência. O art.º 112, é uma norma de interesse público. Ninguém pode alterar os máximos fixados na Lei.

b) - Mas, as partes, Empregadora/Trabalhador, podem negociar a supressão, ou a redução do período experimental, fixados na Lei. Mas, atenção,

Tal acordo tem de revestir a forma escrita, sempre.

Como disse o STJ., Acórdão de 12 Fev. 1997,

“ O acordo de supressão do período experimental é nulo se não for reduzido a escrito.”

ou, como diz a Relação de Lisboa, em Acórdão de 8 Maio 1996:

“ 1 – No contrato de trabalho só não há período experimental quando o mesmo seja expressamente afastado por acordo escrito, sendo insuficiente o simples acordo verbal.”

aliás, o n.º 3, art.º 111, Código do Trabalho, é muito claro:

“ 3 – O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.”

— Quando se inicia a contagem do período experimental – com a entrada em vigor do contrato de trabalho, em questão. Como diz o Acórdão Relação Lisboa, de 8 Novembro 2000:

“ 1 – O período experimental, porque diz respeito a um contrato em concreto e não a qualquer actividade que o tenha antecedido só se pode considerar iniciado com o começo do contrato em questão.”

— Que tempo do contrato conta para o preenchimento do período experimental – apenas e só o período de trabalho efectivo. Atenção, como diz o n.º 2, art.º 113 CT,

“ 2 – Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.”

mas, já conta, como diz o n.º 1, art.º 113, CT,

“ 1 – (...) a acção de formação determinada pelo empregador, na parte que não exceda metade da duração daquele período (de experiência).”

pois, como diz o Acórdão Relação Coimbra, 20 Jan. 2000,

“ O período experimental dum contrato de trabalho, sendo um período de experiência e de estudo mútuo das partes, é constituído apenas pelos dias de execução do contrato, em efectividade de funções.”



**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

pelo que, como conclui este Acórdão: (...) são de excluir os dias de férias gozados no seu decurso pelo trabalhador.”

— Para que serve o período experimental – já vimos que, como diz o n.º 1, art.º 111, CT, este período inicial do contrato serve para

“ 1 – (...) as partes apreciar o interesse na sua manutenção.”

o que pouco elucidativo, muito técnico. Daí, muito melhor o que consta do Acórdão da Relação de Lisboa, 18 Janeiro 1995:

“ 1 – O período experimental destina-se a permitir à entidade patronal a avaliação das aptidões do trabalhador para as exigências da função e características do posto de trabalho; e, ao trabalhador a aferição das condições e ambiente de trabalho em função dos seus interesses e expectativas.”

— Como se constam os dias do período experimental – se for aos n.º 1 e n.º 2, do art.º 112, CT, verá o período experimental se conta por dias: 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores; 180 dias; 240 dias. E, no contrato a termo: 30 dias, (6 meses ou mais); 15 dias (menos de 6 meses). Portanto,

Como diz o Acórdão Relação Lisboa, 1 Abril 1998,

“ À contagem do período experimental aplica-se a regra de direito adjectivo fixado na alínea b) do artigo 279, CC.”

artigo este que fornece várias regras para a contagem de prazos. Na generalidade, no período experimental conta-se o dia em que se inicia a execução do contrato, --- daí, a conveniência de ser lavrado contrato por escrito, com referência expressa em cláusula do seu início; ou, obrigatoriamente, que seja lavrada a “Informação”, --- ver art.º 106, CT. E, o último dia do prazo, até às 24H00. Contam-se sábados e domingos e feriados.

— Pode o empregador fixar qualquer dos períodos constantes do art.º 112, CT – como se viu, indica-se aí os períodos máximos do p. ex., em atenção às funções; ou prazo do contrato (uns contratos a termo). Ora, o empregador não pode, por ex., para seu servente fixar o período em 180 dias, pois este visa ser aplicado a trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica. Daí,

Este Acórdão da Relação de Coimbra, de 2000:

“ III – É ilegal, por inexistência de factos donde se possa concluir serem as funções de elevado grau de responsabilidade, o período experimental de 180 dias acordado entre um estagiário – distribuidor – vendedor de café e uma empresa, no contrato individual de trabalho sem termo.”

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

— Pode a má fé e o abusos de direito serem invocados no período de experiência – podem, e é necessário ter cuidado. Vamos invocar jurisprudência. Assim,

O Acórdão Relação Évora, de 21 Março 1195, decidiu que age de má fé o empregador que

“ III – (...) comunica a rescisão do contrato de trabalho ao trabalhador no segundo dia do período de experiência acordado, por meio de carta, se não provados factos respeitantes a um mau relacionamento provocado pelo despedido.”

Mas, então, o empregador tem de invocar na carta de cessação do contrato, no período de experiência o fundamento porque não quer a continuação do contrato? – NÃO.

— Na denúncia do contrato, durante o período experimental, tem de se invocar justa causa, ou pagar indemnização – não tem. Como diz o n.º 1, art.º 114, CT:

“ 1 – Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem (...) invocação de justa causa, nem direito a indemnização.”

mas, repare, só se não houver um acordo em contrário.

— E não é necessário dar aviso prévio – em princípio, NÃO. Mas, atenção, já é necessário dar aviso prévio se:

a) - O período experimental tiver durado mais de 60 dias: terá de dar um aviso prévio de 7 (sete) dias (n.º 2, art.º 114, CT);

b) - Tendo o período durado mais de 120 dias: o aviso prévio terá de ser de 15 (quinze) dias (n.º 3, art.º 114, CT).

— E se o empregador não der o aviso prévio, nestes casos – nos termos do n.º 4, do art.º 114, CT,

“ 4 – O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.º 2 e n.º 3 (deste artigo) determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.”

Portanto,

Saiba “gerir” com competência e de acordo com a Lei, o período de experiência, do trabalhador que admite.

É o momento chave da sua nova contratação. Não “perca” o período de experiência.

Gerência, Recursos Humanos e Chefia directa ou indirecta devem estar atentos ao período de experiência.

