

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº07/2014

ASSUNTO: Contratos de trabalho sucessivos – De modalidades diferentes
Período de experiência, respectivo

Os empregadores têm de compreender uma coisa: **não podem** ter no seu Quadro de Pessoal um trabalhador cuja vinculação laboral **não esteja** representada, **por escrito**, por uma destas formas:

- ou, um **contrato de trabalho escrito**, seja qual for a modalidade; e, para alguma delas, obrigatoriamente por escrito, -- a termo; a tempo parcial, etc;
- ou, não sendo obrigatório o contrato por escrito, obrigatoriamente, **informação escrita** com os aspectos relevantes, --- nº1, artº107, Código Trabalho (CT).

Ora, se acontecer que tenha admitido um trabalhador com contrato a termo, --- o que hoje, esmagadoramente, acontece ---, se depois o admitir a título definitivo na sua empresa, --- passa, portanto, de trabalhador a termo, para trabalhador definitivo ---, **não se esqueça:**

- ou lavra um contrato escrito: contrato de trabalho por tempo indeterminado; contrato de trabalho definitivo ; ou, simplesmente, contrato de trabalho, como que lhe queira chamar;
- ou, em alternativa mas obrigatoriamente, lavra a "INFORMAÇÃO", --- procede á actualização da Informação, como obriga o nº1, artº109, CT ---, com os elementos mínimos previstos no nº3, artº106, CT; que, se reparar bem são os mesmos que constam do ... contrato de trabalho.

Se não existir, pelo menos, a tal "Informação" por escrito, comete uma **contra-ordenação grave**, --- nº5, artº106, CT. E, pode vir a ter problemas graves. Ora,

Um dos elementos dos contratos de trabalho é a fixação do "**período experimental**". Se não for fixada expressamente no contrato, vigora então, **supletivamente**, o período (dias) fixado no nº1, artº112, CT, para os contratos definitivos; e, no nº2, artº112, CT, para os contratos a termo (veja ainda o caso especial dos contratos de comissão de serviço, nº3, artº112). Mas, não esquecer, o período experimental **pode ser excluído** por acordo, por escrito, das partes.

O período experimental, **tão desprezado** pelos empregadores, é o período chave, essencial, importante, da execução do contrato laboral.

Daí, **se** um trabalhador passar da modalidade de contrato a termo, ao seu serviço,

Para trabalhador definitivo,

Além de ter de actualizar a informação, --- como se viu acima, proceder á "actualização da informação", pelo menos ---, pode acontecer que tenha todo o interesse em fixar um novo período de experiência.

Mas, dirá: então o trabalhador já tem de casa uma vinculação de, por ex., 30 meses de contrato a termo; e, agora, passo-o a efectivo e vai ficar sujeito a um ... período de experiência ?

Ora, aqui queríamos chegar: não é um absurdo que fixe, não obstante, um período de experiência. Essa clausula, a integrar no contrato definitivo a celebrar, explica-se perfeitamente se as novas funções que o trabalhador vai passar a exercer, agora com vinculação definitiva á Empresa, forem muito diferentes das que ele exercia enquanto estava vinculado, tão só, a um contrato de trabalho a termo.

Veja este exemplo: ao passar a definitivo, a Empresa dá-lhe um cargo de chefia, com certa complexidade técnica ou com certo grau de responsabilidade. Neste caso, está explicado que o trabalhador fique vinculado a um contrato definitivo de onde consta uma clausula de período experimental de 180 dias, --- veja a al.b), nº1, artº112, CT. E,

Logo, se o trabalhador não corresponder às expectativas , não preencher o lugar, a empregadora pode denunciar o contrato, sem aviso prévio, --- vide, contudo, os nº2 e nº3, artº114, CT ---, nem direito a indemnização, com este seu trabalhador.

Necessário é que, sublinha-se, as funções que o trabalhador vai passar a exercer, agora como trabalhador definitivo, nada tenham a ver com as que ele exercia enquanto vinculado ao contrato de trabalho a termo; e,

Portanto, quando da passagem de modalidade de vínculo, tenha sido lavrado contrato de trabalho, por escrito; ou, lavrada a "INFORMAÇÃO" e, conste a clausula do período de experiência; e, a nova categoria profissional do trabalhador e a descrição sumária das funções correspondentes; necessariamente.

A alteração de funções, de forma marcante justifica um novo período de experiência, --- não obstante uma maior ou menor longa vinculação a termo, --- pois é necessário dar ao empregador a possibilidade de apreciar, agora, como age o trabalhador; a sua adequação ás novas funções, decorrentes da nova categoria profissional.

Janeiro 2014

Carlos F. Santos Carvalho