CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: Setembro **CIRCULAR N.º 79/2016**

ASSUNTO: O contrato de trabalho e o "período experimental".

Nunca é demais insistir neste aspecto primordial, – no duplo aspecto do termo –, do contrato de trabalho: **Período Experimental**.

Tratado nos arts. 111 a 114, Código Trabalho (CT), tem no n.º 1, do art.º 111, esta definição:

> " 1 – O período experimental corresponde ao **tempo inicial** de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes **apreciam o interesse** na sua manutenção."

sendo que nos parece mais elucidativa esta outra definição:

> "Fase preliminar da relação de trabalho destinada a possibilitar que cada um dos contraentes tome uma decisão definitiva quanto à conveniência de manter o contrato de trabalho".

Note: o período experimental não serve apenas para o Empregadora avaliar das aptidões do trabalhador para as exigências da função, – inclusive, do seu comportamento cívico. Também serve para o Trabalhador aferir, apreciar, das condições e ambiente de trabalho face aos seus interesses e expectativas. O que muitas vezes é esquecido...

Consideramos feliz estas comparações:

— o período experimental é um período de "...**quarentena contratual**", – no sentido de "quarentena" (no dicionário) de: período de reserva; à espera de ordens; adiar a decisão até exame posterior.

— o período experimental é um período de "...**estudo mútuo** dos contraentes", a possibilitar uma avaliação das condições de execução do contrato, por cada um deles. Como se diz, mutuamente!

Ora, embora possa parecer "fácil" tratar o período de experiência, cuidado! – Podem surgir problemas, no caso de se provar que houve **"abuso de direito"**, – de despedir o trabalhador no período de experiência. Vejamos este caso:

❖ uma empresa contrata um trabalhador, qualificado (engenheiro, por ex.) com contrato definitivo. Devido à contratação incidir para exercício de cargo "...de complexidade técnica", – veja al. b), n.º 1, art.º 112, CT –, o período de experiência lavrado no contrato foi de 180 dias, – 6 meses. Ora,

Na fixação deste período a empresa agiu de má fé, pois **o seu propósito** foi o de apenas se aproveitar dos conhecimentos do engenheiro, e experiência profissional, para instalar e pôr em funcionamento a nova unidade de produção. Neste caso, ao despedir, no período de experiência, sem motivo,

Mesmo que o empregador tenha dado cumprimento ao "aviso prévio" imposto pelo n.º 3, art.º 114, CT, – 15 dias –, é manifesto que agiu na situação

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

de **abuso de direito**. Serviu-se, é o termo, do período de experiência com um fim que aquele não prevê: serviu-se dos conhecimentos do "engenheiro", apenas e só, durante certo tempo. O despedimento seria considerado ilícito, com as consequências legais.

Ultimamente, foram ainda dados a conhecer 2 Acordãos, que versando sobre a matéria, e que interessa conhecer. Vejamos,

— **Acordão Relação Coimbra**, **9/06/2016** – que refere a formação e a sua relevância:

" 1 – A formação de trabalhador só deve contar para a contagem do período experimental, para além do caso em que é determinada pelo empregador previamente à celebração do contrato de trabalho, quando se tenha já iniciado a execução do contrato de trabalho.

" 2 – Compreende-se que assim seja, porque na formação anterior ao início do contrato o trabalhador/formando não está sob o poder de direcção da futura entidade patronal".

– Atenção – Veja ainda o Ac. S.T.Justiça, 16/11/2010, em especial n.º 2, do sumário.

– Atenção – sobre a formação no período experimental, ver n.º 1, art.º 113, CT.

— **Acordão Relação Lisboa, 28/09/2011** – sobre a contagem do tempo:

" 1 – A contagem do tempo referente ao período experimental não é aplicável a norma constante do art.º 278, al. b), do Código Civil". Ora,

Diz a al. b), art.º 279, Código Civil:

" À fixação do termo são aplicáveis, em caso de dúvida, as seguintes regras_

" b) – na contagem de qualquer prazo não se inclui o dia (...), em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a correr".

e isto porque, os prazos fixados para o período experimental – 90, 180, 240, ou outro (modalidade do contrato) –, referem-se, sem dúvida, à **"...execução do contrato"**. Logo, o 1.º dia do trabalho conta-se para o prazo do período de experiência. Daí,

Por ex., e como consta do n.º 2, art.º 113, CT, na contagem do período de experiência, os dias de **falta**, – ainda que justificada – e, os dias de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato, não contam para o prazo da experiência, – precisamente porque não houve "execução do contrato".

Se quer **um conselho**: exceptuando os casos dos contratos a termo (com menos ou mais de 6 meses: vide als. a) e b), n.º 2, art.º 112, CT), e como nos contratos definitivos o período, mínimo, de experiência, são 90 dias, NUNCA esteja à espera do fim do período de experiência para denunciar o contrato. Não é admissível que, ao fim de 60 dias, o Empregador não saiba se o Trabalhador "serve" ou não! Podem surgir problemas se "utilizar" o prazo até perto ao fim. Veja acima a situação do "engenheiro". E, quem falar em engenheiro, fala em outra categoria profissional qualquer.

Pode haver um uso abusivo do direito de despedir, sem obrigações, no período de experiência.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt