

Ano 2022

Circular nº35/2022

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; ou, não sendo possível o contrato de trabalho escrito, obrigatoriamente, **informação escrita** com os aspectos relevantes, --- n.º 1, art.º 107, 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”, --- ou procede à actualização da Informação, como obriga o n.º 1, art.º 109, CT ---, com os elementos mínimos previstos no n.º 3, art.º 106, 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, --- n.º 5, art.º 106, 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 n.º 1, art.º 112, CT, para os contratos definitivos; e, no n.º 2, art.º 112, CT, para os contratos a termo (veja ainda o caso especial dos contratos de comissão de serviço, n.º 3, art.º 112). Mas, não esquecer, o período experimental **pode ser excluído** por acordo, por escrito, das partes. O que **não pode é exceder os períodos fixados no Código**.

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,

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., 20 meses de contrato a termo; e, agora, passo-o a efetivo 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 cláusula a integrar no contrato definitivo a celebrar, explica-se perfeitamente **se e quando**, 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 cláusula de período experimental de 180 dias, --- veja a al. b), n.º 1, art.º 112, 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 n.º 2 e n.º 3, art.º 114, 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 cláusula 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 às novas funções, decorrentes da nova categoria profissional.

