

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: Nº 02/2010

**ASSUNTO** – Período experimental – Sua importância

Aqui está um aspecto da relação laboral que muitas vezes é tratado sem a devida atenção. Ora, muitas vezes os problemas que surgem depois, no desenvolvimento do contrato de trabalho, são fruto do desinteresse com que **foi vivido** o período experimental. Como alguém disse,

O período experimental é “uma medida de precaução ou de prudência”. O empregador prudente, e sabedor, não prescinde do período inicial do contrato, ---- mais ou menos longo, como se verá ---- para se “certificar” da valia de quem está a meter pelas portas a dentro da sua empresa. Mas,

O oposto também é verdadeiro: o trabalhador prudente é precavido não prescinde do período de experiência, para avaliar o patrão onde se vai meter. Portanto, a experiência é bilateral.

Durante o período experimental, e por se tratar de uma experiência, mútua, como diz o nº1, artº114, Código Trabalho (CT),

“1- (...), qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio; invocação de justa causa; nem direito a indemnização”.

O período de experiência é um “elemento natural” de qualquer contrato de trabalho. Quer isto dizer que, seja o contrato reduzido a escrito (facultativo); seja fornecida a Informação do Contrato de Trabalho (obrigatória); seja celebrado contrato de trabalho obrigatoriamente por escrito (por ex., contratos a termo) não é necessário fixar numa clausula o período experimental: ele está implícito no contrato ou informação. Não está escrito, não se vê, mas está lá. Daí,

Se as partes Outorgantes o **quiserem afastar**, então terão, expressamente, escrever numa cláusula que afastam o período experimental, --- ver, nº1, artº114: “..., salvo acordo escrito em contrário”.

Um aspecto muitas vezes ignorado é que o período experimental apenas “funciona” no período de execução efectiva de trabalho, --- no que se inclui os fins de semana e feriados. Se o período experimental visa permitir ao empregador apreciar o desempenho profissional do trabalhador; e, ao trabalhador avaliar das condições ambientais, humanas (do patrão e colegas), da logística da empresa, então compreende-se que só o período de efectivo trabalho conte para o período experimental. É o que diz o nº2, artº113:

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

A duração do período experimental, de acordo com os vários tipos de contrato, consta do artº112, do Código do Trabalho. Assim,

**A- Nos contratos por tempo indeterminado:**

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para trabalhadores em cargos de complexidade técnica; responsabilidade;
- 240 dias para trabalhadores em cargos de direcção ou quadro superior.

**B- Nos contratos a termo:**

- 30 dias para contratos com duração igual ou superior a 6 meses;
- 15 dias para contratos de duração inferior a 6 meses.

**C- Nos contratos de comissão de serviço:**

- tem de ser obrigatoriamente expresse no contrato; não pode exceder 180 dias.

**Duas notas:**

- 1ª- repare que se refere dias, no Código. Logo, 90 dias podem não ser três meses. Tenha cuidado com isto;
- 2ª- vá ver o seu Contrato Colectivo. O período experimental pode estar aí em duração mais reduzida, como permite o nº5, artº112, Código.

**ATENÇÃO** ao seguinte:

- se, no contrato de trabalho, por tempo indeterminado, o período de experiência passar os 60 dias, a denúncia do contrato deve ser feita pelo empregador com um aviso prévio de 7 dias. Aconselhamos: por escrita.
- se, no mesmo tipo de contrato, o período de experiência passar os 120 dias, a denúncia por parte do empregador deve ser feita com um aviso prévio de 15 dias. Mas,

Se não o fizer, ou apenas em parte cumprir o aviso prévio, a consequência será apenas,

"..., o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta".

Lembre-se: como diz o nº2, artº111, Código, o empregador e o trabalhador, durante o período de experiência,

"..., devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho"

portanto, não se sirva do período de experiência para se camuflar em contrato de trabalho a termo. Como o trabalhador não se deve candidatar a um emprego, apenas para estar a receber aqueles 3 meses, enquanto espera ascender a um outro, mais conveniente, mas que só estava vago, daí a 3 meses !...

Janeiro 2010

Carlos F. Santos Paulo