

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

## CIRCULAR: Nº 07/2010

**ASSUNTO:** Período experimental – Contratos sucessivos

As Empresas não “valorizam”, normalmente, o período experimental, nos contratos de trabalho. Não será culpa, própria, mas directamente das Chefias, a quem confiaram o trabalhador admitido. Mas, também culpa da Empresa se,

Ao elaborar o contrato escrito não acautelaram este elementos importantíssimo do contrato; ou, não tendo feito o contrato escrito, na “Informação” escrita a que estão obrigados a entregar ao trabalhador, no acto de admissão, - nº2, artº106, Código do Trabalho, - não acautelaram, destacando o período de experiência. Não esquecer,

Que o período experimental será,--- ver nº1, artº112, CT---, para a generalidade dos casos, de 90 dias (3 meses!), mas, será de

- ★ 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade; funções de confiança; e, de
  - ★ 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores;
- mas, como se sabe, nos contratos a termo, será de 30 ou 15 dias, apenas, --- ver nº2, artº112, CT.

O **problema** surge quando as Chefias, que muitas vezes querem é os postos de trabalho preenchidos, para apresentarem resultados, demitem-se de apreciar a actuação do trabalhador admitido e, passado o prazo do período de experiência, já não é possível denunciar o contrato com os benefícios, inerentes : não se pagar qualquer indemnização, nem dar satisfações porque se faz a denúncia. Daí,

**PARECE-NOS** que as Empresas deviam impôr às Chefias directas que apresentassem um relatório escrito, com a sua opinião sobre o comportamento do trabalhador, ao fim de 30, 60 e 85 dias, nos casos gerais; e,

- nos contratos a termo, a 6 ou mais meses, ao fim de 15 dias, pois a experiência é, nestes contratos, de 30 dias; e, com contratos a menos de 6 meses (porque o período de experiência é de 15 dias), ao fim de uma semana;
- Claro, nas 2 outras situações (180 e 240 dias), também três relatórios, nas proporções. Se adaptassem este sistema,

Que aconselhamos vivamente, evitava-se quantas vezes aturar um “desclassificado” por toda a vida (admissão por tempo indeterminado); ou, até ao fim do contrato, nos contratos a termo, quando o contrato dura meses e meses !

**Gerir com profissionalismo e competência** o período experimental, nas novas admissões, poupa muito dinheiro às Empresas. Claro, tenho infelizmente a noção de estar a “pregar no deserto”! Como dá trabalho, esta sugestão ficará ignorada. O problema é seu ...

Vejamos agora este caso particular: uma Empresa admite um trabalhador, com um contrato a termo por 1 ano. Como se sabe, o período experimental é de 30 dias. Descobre ao fim de cinco meses de duração do contrato, que aquele trabalhador, que tinha sido admitido para um posto de trabalho não qualificado (servente ou equiparado) afinal teria estudos ou formação que o permitia passar para um posto de trabalho com elevado grau de responsabilidade; ou, a desempenhar um cargo de complexidade técnica. Daí,

Celebra com esse trabalhador um contrato por tempo indeterminado mas, à cautela, coloca uma clausula de período de experiência, adaptada à nova situação: de 180 dias de período de experiência, - repare, o trabalhador já tinha 5 meses de casa. Poderá fazê-lo ? - E,

No caso de o trabalhador não corresponder, poderá denunciar o contrato dentro do novo período de experiência, de 180 dias ? (Não esqueça o aviso prévio a que está obrigado: nº3, artº114, CT/09).

A resposta é afirmativa, a ambas as perguntas mas, no que respeita à segunda, com uma condicionante. Vejamos,

- a Empresa pode, celebrar o novo contrato, por tempo indeterminado; e, introduzir a clausula do período experimental;
- no caso de o trabalhador não corresponder à expectativa de desempenhar as funções de elevado grau de responsabilidade; ou cargo de complexidade técnica, com a competência que a Empresa esperava, poderá esta, dentro do prazo de experiência (180 dias) denunciar o contrato. Mas,

A condicionante é a seguinte: o novo contrato, por tempo indeterminado, e a inclusão do novo período de experiência, tem de resultar efectivamente de que houve uma alteração marcante de funções, -- por exemplo, de servente para fiel de armazém --, que obriga **a um novo juízo**, pela Empresa, da adequação do trabalhador a essas novas funções; daí, aquele período de experiência de 180 dias.

O trabalhador aceitou, livremente, o novo contrato e a clausula, - daí o ter assinado -; e, daí, ter consciência que isso lhe poderia acontecer: ver denunciado o contrato, dentro do período de experiência.

Existem três Acórdãos a prever estas situações.

Serão situações cada vez mais frequentes, por exemplo, com a vulgarização dos cursos de formação mas, que na prática, o trabalhador apenas apresenta no papel (diploma), ter um curso mas, no terreno não tem qualquer capacidade para exercitar a função.

Janeiro 2010

Carlos F. Santos Cavaleiro