

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 72/2010

ASSUNTO: Período experimental – Algumas situações

Este instituto PERÍODO EXPERIMENTAL, vem regulado nos artºs 111 a 114, Código Trabalho,

O período de experiência tem a seguinte **duração**:

- 90 dias , para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias, para cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade;
- 240 dias, para cargos de direcção ou quadro superior;
- 30 dias, para contratos a termo de duração igual ou superior a 6 meses;
- 15 dias, para contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses;
- 15 dias, para contratos a termo incerto de duração previsível inferior a 6 meses.
- 180 dias, máximo admissível em contrato em comissão de serviço.

ATENÇÃO – o período experimental pode:

- a) – ser reduzido por contrato colectivo de trabalho ou por escrito entre empresa e trabalhador;
- b) – ser afastado completamente por acordo escrito pelas partes, no contrato.

O período experimental inicia-se com a “execução” do contrato; não com a celebração do contrato.

É o período inicial da execução do contrato em que empregador e trabalhador travam conhecimento recíproco e verificam as condições em que será oferecida e recebida a prestação de trabalho. Ambas as partes devem estar de olhos bem abertos ...

ATENÇÃO: seria inadmissível que, após a vigência de um contrato a termo por 10 meses, por ex., passando o trabalhador a efectivo, se consignasse neste contrato um período de experiência, normal. Mas, vejamos esta hipótese: foi celebrado um contrato a termo por 60 dias; no fim deste, o trabalhador passou a efectivo; então, a celebrar-se este contrato, pode fazer-se consignar um período de experiência de 30 dias. É que sendo o período de experiência, normal, de 90 dias, ainda não se tinha executado todo o período de experiência. É isto que se expressa no nº4, do artº112, Código. Mas, atenção, desde que o trabalhador vá executar “... a mesma actividade”, tratando-se de contrato a termo; venha preencher/executar trabalho, “... no mesmo posto de trabalho”, no caso de anterior trabalho temporário; ou, no caso de contrato de prestação de serviços, “... para o mesmo objecto”.

Tenha em atenção ainda que,

- o trabalhador pode ir frequentar, durante o período experimental um curso de formação: neste caso, só conta como período experimental a metade da duração daquele período.
- também não conta para o preenchimento do período experimental os ---dias de falta, ainda que justificada; e,
--- dias de licença de dispensa ou de suspensão do contrato.

mas, já contam os dias de descanso semanal; e, os feriados,

Quanto ao entendimento do que seja "cargo de complexidade técnica"; ou, "elevado grau de responsabilidade", tenha cuidado. Não é a categoria atribuída que faz pressupor, desde logo, aquelas situações. Cada caso, é um caso, o grau de complexidade, de responsabilidade, de confiança, deve estar acima da média, acima do normal, devendo-se lançar mão para o efeito, no caso de dúvida, --- por não se ter fixado no contrato o período experimental ---, como elementos de distinção, por exemplo:

- ➔ a baixa ou elevada retribuição paga;
- ➔ a formação técnica ou científica do trabalhador, com o correspondente licenciatura ou outro grau académico superior;
- ➔ a existência ou não de subordinados a seu cargo.

Durante o período experimental, empregador e trabalhador podem **denunciar** o contrato sem aviso prévio; sem invocação de justa causa; sem direito a indemnização. Mas,

ATENÇÃO: se o período experimental tiver durado mais de 60 dias,

"(...) a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 7 (sete) dias."

e, no caso de ter durado mais de 120 dias,

"(...) a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 (quinze) dias".

e perguntará, e se eu não der o aviso prévio ? --- É entendimento comum, que não se trata de despedimento ilícito mas, como diz o nº4, do artº114, o empregador pagará

"4- (...) a retribuição correspondente ao aviso prévio em falta "

Como vê, até um instituto que parece tão simples, como o do "PERÍODO DE EXPERIÊNCIA" tem normas e truques que não convém esquecer; ou, desobedecer.

JULHO 2010

Paulo F. Santos Carvalho