

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
ADVOGADO

**CIRCULAR: Nº04/2013**

ASSUNTO: O “período experimental” . O mal amado ...

Não sabemos a razão, mas é um facto comprovado: os empregadores não ligam nenhuma ao período experimental ! --- Ignoram-no; não extraem as **vantagens** deste período inicial do contrato de trabalho.

É nossa opinião que o uso, e principalmente o “abuso” do contrato a termo, matou o período experimental. Um exemplo:

Uma Empresa ia contratar um “director industrial”; por meio de um contrato a termo por ... 5 meses ! Estranhando o período da vigência do contrato, perguntei a razão: queriam ter um período de experiência, alargado (?) de 5 meses ! --- Então,

Demos conhecimento que a al.c), do nº1, artº112, Código Trabalho (CT), para aquele caso concreto, --- “director” ---, fixava o período de experiência em :

“c) – 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior”.

ou seja, estavam a auto-condicionar o período de experiência a 150 dias (5 meses x 30 dias), quando a Lei concedia ... 240 dias ! – Portanto, aconselhamos que

Não deviam correr o risco de um “perigoso” contrato a termo; e, celebrar um contrato definitivo; e, fazer consignar uma cláusula de período experimental previsto na Lei, os tais 240 dias. Aliás, nem precisavam de consignar no contrato tal cláusula: vigora automaticamente, --- salvo no caso de contrato de comissão de serviço (nº3, artº112, CT).

O afastamento do período experimental é que tem de constar, expressamente, do contrato de trabalho, ---nº1, artº114; e, nº3, artº111, CT.

Não esquecer que a “contagem” do período experimental apenas se faz na **efectiva execução do contrato**. Assim, os dias de falta, --- ainda que justificadas; de licença, seja ela qual for; de dispensa ou de suspensão do contrato , não constam para a contagem do período experimental. No caso concreto: o período de experiência é de 240 dias. Ora, se o Engenheiro tivesse entrado de “baixa”, por ex., 35 dias nesse período, estes dias não contavam como integrando o período de experiência. Mas,

Vejamos a situação concreta que nos interessa: a formação e o período de experiência. Desde logo,

Reparar que o nº1, artº113, CT, determina:

"1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período."

Portanto, temos esta primeira referência entre período experimental e formação. E, não se diga que, por ser "engenheiro" o trabalhador sabia o que estava a fazer, não necessitava de formação: não da técnica, talvez, mas já necessitava, como prevê o nº4, artº15, da Lei nº102/2009, de 10 setembro,

"4- (...), cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da actividade em condições de segurança e de saúde".

ou, qualquer outra, específica, para cabal desempenho das funções de "director", ou quadro superior. Mas,

Não só aqui se esgota este problema: pode acontecer que antes da celebração do contrato de trabalho, o candidato ao emprego, por sua iniciativa; por sugestão da futura empregadora, tenha ido frequentar uma acção de formação profissional. Podemos ir mais além: o candidato ao emprego, ainda em sede de actividade escolar, por imposição do curso frequentar uma acção de formação, em contexto de trabalho, mesmo na própria Empresa. Mas, repetimos, não existia qualquer contrato de trabalho. Pode perguntar: e, neste caso, esse tempo de formação não conta para o período de experiência ?

A resposta é: NÃO. Desde logo, por força do nº1, artº113, CT, que atrás reproduzimos. Não estava ainda o candidato a "executar o contrato de trabalho". Acresce que,

Comprovando que das acções de formação contempladas no nº1, do referido artº113, são apenas e só aquelas "... que ocorrem na pendência do contrato de trabalho",

Temos o que consta no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16 Novembro 2010, e que é muito claro:

"2- O período de tempo correspondente ás acções de formação profissional do trabalhador desenvolvidas antes da celebração do contrato de trabalho não releva para efeitos de contagem do período experimental".

Tendo isto em atenção, e o mais que consta dos artºs 111 a 114, --- repare, apenas 4 artigos ---, dê o devido valor ao período experimental; explore as suas potencialidades; não "invente" contratos a termo só para camuflar mais longos períodos de experiência, quando o próprio Código lhe fornece período de experiência mais longos do que ... sonhava "!

Se ainda tiver em arquivo, aconselhamos a leitura da Circular nº08/2011, de Janeiro.

JANEIRO 2013

