

# Período Experimental

*“Ainda a procissão vai no adro ...”*

## Seminário

### “Legislação laboral: últimas alterações”



**Pedro da Quitéria Faria**

Sócio do Departamento de Direito do Trabalho e Segurança Social

[pfaria@adcecija.pt](mailto:pfaria@adcecija.pt)

Membro da AJJ – Associação de Jovens Juslaboralistas

ANTAS  
DA CUNHA  
ECIJA

# Índice

## 1. Regime

- Noção Legal
- Concretizando a Noção
- Exclusão | Redução
- Duração
- Contagem
- Aviso Prévio

## 2. Denúncia durante PE

- Doutrina
- Jurisprudência

## 3. Alterações ao PE

- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008
- Fiscalização Sucessiva ao aumento do PE
- Alterações de 2019

## 4. Regime Português na perspetiva Europeia

## 5. Direitos em Conflito

## 6. Juízo Constitucionalidade

ANTAS  
DA CUNHA  
ECIJA

## 7. Norma Travão

## 8. E agora?

## 9. Turismo

## 10. Brevíssimas Notas finais às Alterações ao PE

ANTAS  
DA CUNHA  
ECIJA

# REGIME

WE EMPOWER YOU™

Espanha | Portugal | EUA | Chile | Panamá | Costa Rica | Honduras | Nicaragua | República Dominicana | Guatemala | El Salvador

## Noção Legal

### **Art. 111.º do CT – Noção de Período Experimental**

- 1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.
- 2 - No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
- 3 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

## Concretizando a “noção”

### Empregador

O período aqui em apreço, serve essencialmente para a Entidade Empregadora avaliar se o Trabalhador possui ou não as características e aptidões necessárias à execução das funções atribuídas.

### Trabalhador

Numa perspetiva do Trabalhador, o período experimental servirá para este constatar as condições concretas da prestação de trabalho e, decidir, se pretende ou não manter o vínculo laboral.

#### **Antes:**

- **Na Lei n.º 1952**, de 10/03/37, o período experimental era previsto apenas como um benefício para a Entidade Patronal.
- **Na Lei anterior à codificação** (art. 44.º da LCT), o período experimental era uma regra nos contratos sem prazo (sem termo) e uma exceção nos contratos com prazo (com termo).

## Exclusão | Redução

- De acordo com os **artigos 111.º e 112.º do CT** – o período experimental é regra transversal em qualquer modalidade de contrato de trabalho, excetuando-se os contratos em comissão de serviço.
- Para que este período **não tenha lugar**, as partes têm que chegar a um acordo expresse com vista a afastá-lo.
  - **Exceção:** No caso específico dos contratos em comissão de serviço – **para que este exista**, as partes têm que chegar a acordo expresse – n.º 3 do art. 112.º do CT.
- A lei permite ainda a **redução (mas não o aumento)** do período experimental, uma vez mais, por acordo das partes, e reduzida a escrito, tanto ao nível de contratos de trabalho, como por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (“IRCT”).

## Duração

- **No contrato de trabalho por tempo indeterminado**, o período experimental apresenta a seguinte duração:
  - **90 dias** para a generalidade dos trabalhadores (regime-regra);
  - **180 dias** (período experimental intermédio) para trabalhadores que:
    - Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
    - Desempenhem funções de confiança;
    - Estejam à procura de [desaparecendo, assim, a referência a "jovem"] primeiro emprego e desempregados de longa duração.
  - **240 dias** para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, (al. c)).

O período experimental de 180 dias conferido para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração foi a grande e discutível novidade da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

## Duração

- **No contrato de trabalho a termo (certo ou incerto)**, o período experimental apresenta a seguinte duração:
  - **30 dias** em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
  - **15 dias** em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite;
  
- Quando, nos **contratos de comissão de serviço** exista período experimental, este não pode exceder 180 dias.
  
- **O período experimental é, ainda, reduzido ou excluído, desde que em qualquer dos seguintes casos, os contratos sejam celebrados pelo mesmo empregador:**
  - a duração e anterior contrato a termo para a mesma atividade;
  - contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho;
  - contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto;
  - ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

**Decreto-Lei n.º 72/2017, de 21 de junho**

**Neste Decreto-Lei, sobre incentivos de apoio à contratação de trabalhadores, entende-se por:**

- **Jovens à procura do primeiro emprego:** as pessoas com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo (art. 4.º, al. a));

Por mero paralelismo, trabalhador à procura de primeiro emprego, pode ser aquele que nunca tenha prestado a atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo.

- **Desempregados de longa duração:** as pessoas que se encontrem inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), há 12 meses ou mais (al. b)).
- **Desempregados de muito longa duração:** as pessoas com 45 anos de idade ou mais e que se encontrem inscritas no IEFP, I. P., há 25 meses ou mais (al. c)).

## Contagem

### **Art. 113.º do CT – Contagem do Período Experimental**

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

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

## Aviso Prévio

- Qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
- A denúncia do contrato por parte do empregador durante o período experimental depende de aviso prévio:
  - mais de 60 dias – 7 dias.
  - mais de 120 dias – 15 dias.
- O **não cumprimento do período de aviso prévio** determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.
- O **empregador deve comunicar** – no prazo de **5 dias úteis** a contar da data de denúncia – **à entidade com competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (“CITE”) a denúncia** do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

ANTAS  
DA CUNHA  
ECIJA

# DENÚNCIA DURANTE O PERÍODO EXPERIMENTAL

WE EMPOWER YOU™

Espanha | Portugal | EUA | Chile | Panamá | Costa Rica | Honduras | Nicaragua | República Dominicana | Guatemala | El Salvador

## Denúncia durante o Período Experimental

- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

### *Momento de Reflexão*

**A denúncia neste período pode traduzir-se na figura do *abuso de direito*.**

- **Abuso de Direito**

O despedimento que ocorra aquando este período, poderá (e já foi, como veremos) ser considerado como:

- discriminatório;
- fundado em motivos ideológicos;
- razões estranhas às relações de trabalho;
- Arbitrário; (...)

## DENÚNCIA

### Momento Doutrinário

- **PEDRO ROMANO MARTINEZ** refere que “(...) a liberdade de desvinculação está relacionada com a razão de ser do período experimental, daí que poderá não ser lícita a denúncia motivada por causas estranhas ao contrato de trabalho. Assim, estar-se-á perante uma hipótese de abuso do direito, se, por exemplo, o empregador denunciar o contrato durante o período experimental pelo facto de a trabalhadora ter, entretanto, engravidado” [sublinhado nosso].
- **MARIA DO ROSÁRIO DA PALMA RAMALHO**, em sentido idêntico, entende que “(...) caberá assegurar que o direito de pôr fim ao contrato ao abrigo do período experimental não é exercido em moldes abusivos, (...), ou seja para disfarçar uma motivação ilícita para a cessação do contrato ou com um intuito sancionatório sobre o trabalhador. Em suma, impõe-se o exercício do direito dentro dos limites da boa fé” [destaques nossos].

# DENÚNCIA

## *Momento Jurisprudencial*

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto (Processo n.º 2558/18.9T8PRT.P1 – de 06-03-2019)

- Destaca o Acórdão que “[a] *figura do abuso de direito assume importância no controlo das situações de denúncia abusiva do contrato de trabalho no período experimental. **Haverá abuso de direito em situações de denúncia do contrato de trabalho no período experimental que sejam motivadas por causas estranhas à relação de trabalho ou para disfarçar uma motivação ilícita, designadamente, com intuito discriminatório, por motivos ideológicos ou simplesmente arbitrária***” [destaque nosso].
- Por outras palavras, o empregador goza, de facto, de uma margem de discricionariedade na decisão que venha a proferir.
- Contudo, a lei determina que a decisão não pode ter por base “camuflar” motivos discriminatórios, ideológicos ou simplesmente arbitrários.
- Com efeito, caso se verifique, a consequência será o **despedimento ser declarado ilícito**.

# ALTERAÇÕES

– Período Experimental –

Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro

**Art. 112.º**  
**Duração do período experimental**

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

**Regime pré  
alteração legislativa**

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

**Art. 112.º**  
**Duração do período experimental**

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

**Regime pós  
alteração legislativa**

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que:
  - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
  - ii) Desempenhem funções de confiança;
  - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;**
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

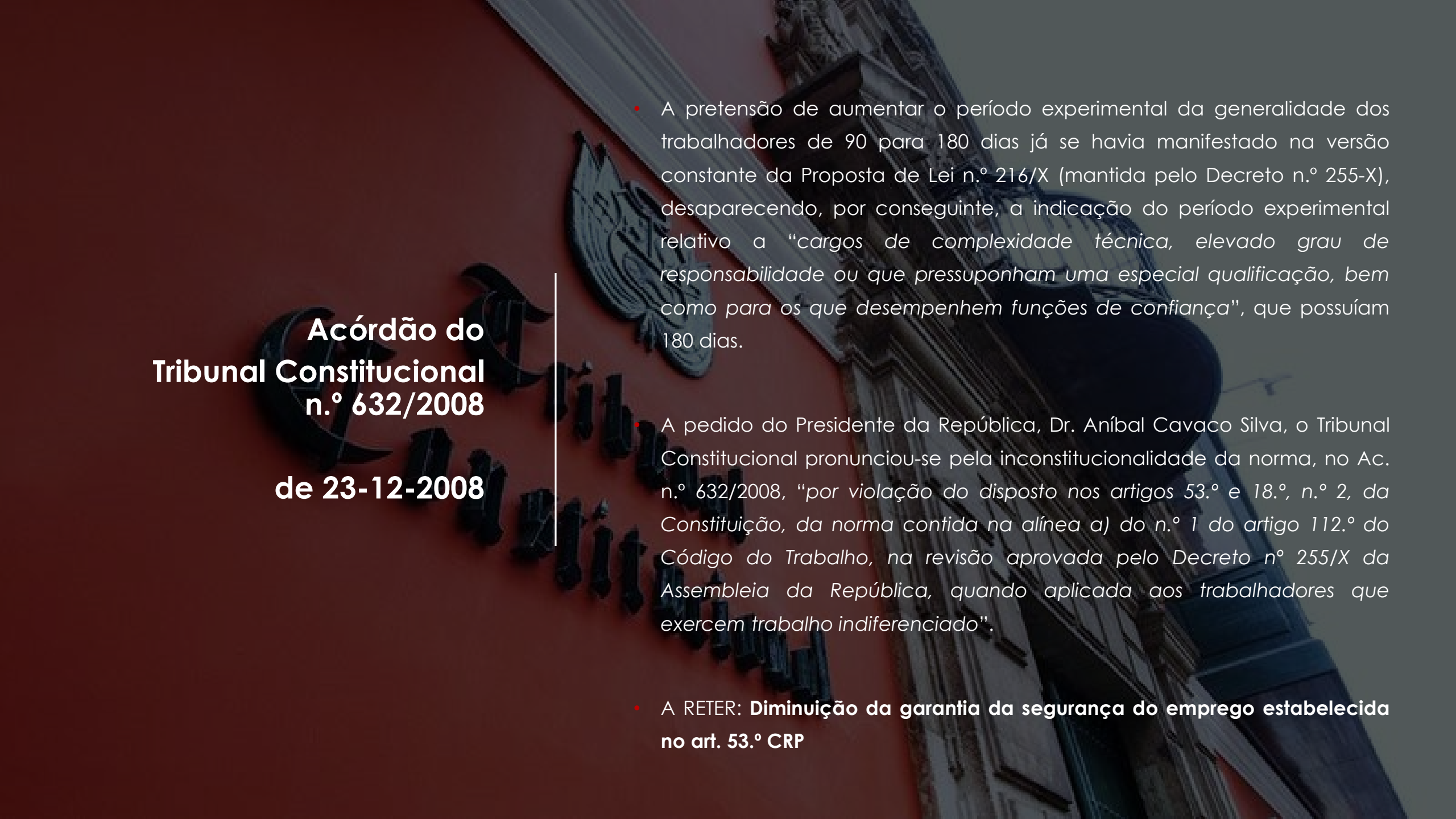
ANTAS  
DA CUNHA  
ECIJA

**“Apressado” *FlashBack***

**... a 2008!**

WE EMPOWER YOU™

Espanha | Portugal | EUA | Chile | Panamá | Costa Rica | Honduras | Nicaragua | República Dominicana | Guatemala | El Salvador



**Acórdão do  
Tribunal Constitucional  
n.º 632/2008  
de 23-12-2008**

- A pretensão de aumentar o período experimental da generalidade dos trabalhadores de 90 para 180 dias já se havia manifestado na versão constante da Proposta de Lei n.º 216/X (mantida pelo Decreto n.º 255-X), desaparecendo, por conseguinte, a indicação do período experimental relativo a *“cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança”*, que possuíam 180 dias.
- A pedido do Presidente da República, Dr. Aníbal Cavaco Silva, o Tribunal Constitucional pronunciou-se pela inconstitucionalidade da norma, no Ac. n.º 632/2008, *“por violação do disposto nos artigos 53.º e 18.º, n.º 2, da Constituição, da norma contida na alínea a) do n.º 1 do artigo 112.º do Código do Trabalho, na revisão aprovada pelo Decreto n.º 255/X da Assembleia da República, quando aplicada aos trabalhadores que exercem trabalho indiferenciado”*.
- A RETER: **Diminuição da garantia da segurança do emprego estabelecida no art. 53.º CRP**

# Fiscalização sucessiva ao aumento do Período Experimental

Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro

O Senhor Presidente da República, Professor Doutor Marcelo Rebelo de Sousa, promulgou as alterações ao Código do Trabalho sem reservas quanto ao alargamento do período experimental.

*Onze anos depois*, o Senhor Presidente Marcelo Rebelo de Sousa não viu necessidade de enviar o diploma para fiscalização porque considerou que a norma “não é equivalente” à que foi chumbada em 2008.


Devem estar a perguntar (e com razão), mas porquê?

***“Não se afigurando que a fundamentação do Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 638/2008, de 23 de Dezembro, respeitante ao alargamento do período experimental para os trabalhadores indiferenciados, valha, nos mesmos exatos termos, para as duas situações ora mencionadas [trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração], o Presidente da República decidiu promulgar o diploma que altera o Código de Trabalho (...)”.***

## Alteração de 2019




- PCP, Bloco de Esquerda e Verdes já pediram a fiscalização sucessiva ao aumento do período experimental.
- "A norma não é idêntica", e "enquanto a outra norma era de aplicação genérica, esta é de aplicação restrita a dois grupos diferenciados de trabalhadores." entende Fernando Alves Correia, antigo juiz do Tribunal Constitucional e professor catedrático da Universidade de Coimbra.
- **Se a questão da constitucionalidade for suscitada, será, por certo, tido em conta:** proporcionalidade, igualdade, direito à segurança no emprego e livre iniciativa da entidade empregadora.
- Por outro lado, é necessário considerar se a medida promove ou não o emprego e, se para tal, é preciso um período tão prolongado.
- A questão "não é cristalina" e ainda pode vir a suscitar uma pronúncia de inconstitucionalidade por parte dos juízes do Palácio Ratton.



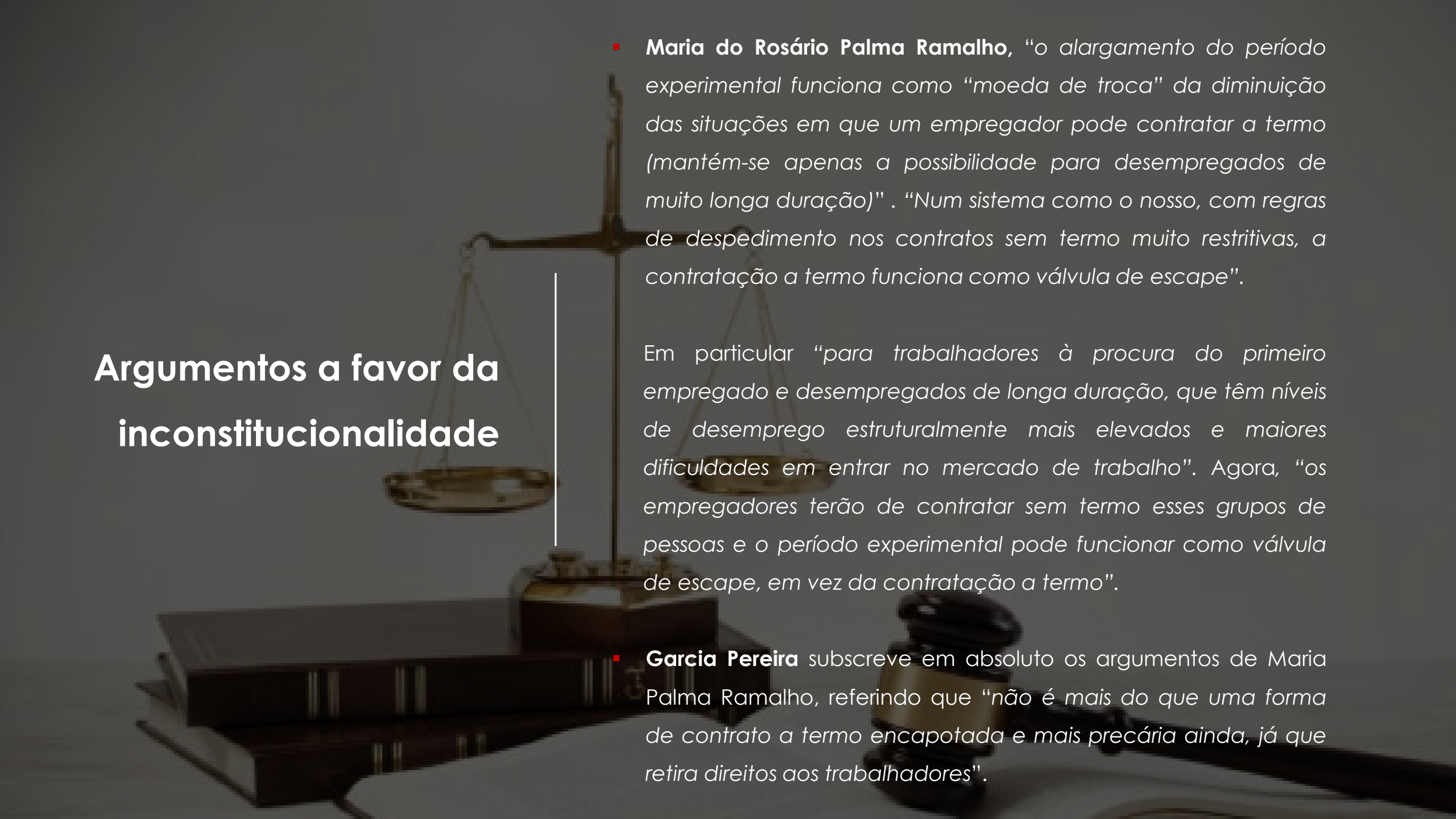
## Possíveis argumentos a favor da constitucionalidade

- A medida não se aplica, desta vez, a todos os trabalhadores, mas apenas a trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.
- Esta tem justificação diz respeito a trabalhadores em situação de entrada ou reentrada no mercado de trabalho, onde o período experimental pode fazer especial sentido.
- A “vida laboral” dos trabalhadores envolvidos [à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração] nem sequer muda, em termos de “precariedade”



## Argumentos a favor da inconstitucionalidade

- Para **João Reis**, a medida constitui "*uma restrição à estabilidade do emprego*" e viola o princípio da igualdade, já que estabelece a mesma duração do período experimental, de 180 dias, para cargos de complexidade técnica e trabalhadores indiferenciados. "*Um trabalhador à procura do primeiro emprego pode ser um trabalhador indiferenciado ou não*" e se for, então devia pelo menos manter-se o prazo de 90 dias.
- **José João Abrantes**, considera que o novo período experimental é "*claramente inconstitucional*", destacando a "*dupla discriminação*" existente para os jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. Considerou ainda que um trabalhador em período experimental "*acaba por ser mais precário do que um contratado a termo*" já que na primeira situação pode ser despedido sem justificação e sem receber indemnização.
- **Leal Amado** considerou que "*é extremamente contraditório*" ao limitar a duração dos contratos a prazo, por um lado, e ao alargar o período experimental, por outro. "*Uma lei a sério de combate à precariedade teria reduzido e não alargado o período experimental*".



## Argumentos a favor da inconstitucionalidade

- **Maria do Rosário Palma Ramalho**, “o alargamento do período experimental funciona como “moeda de troca” da diminuição das situações em que um empregador pode contratar a termo (mantém-se apenas a possibilidade para desempregados de muito longa duração)” . “Num sistema como o nosso, com regras de despedimento nos contratos sem termo muito restritivas, a contratação a termo funciona como válvula de escape”.

Em particular “para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, que têm níveis de desemprego estruturalmente mais elevados e maiores dificuldades em entrar no mercado de trabalho”. Agora, “os empregadores terão de contratar sem termo esses grupos de pessoas e o período experimental pode funcionar como válvula de escape, em vez da contratação a termo”.

- **Garcia Pereira** subscreve em absoluto os argumentos de Maria Palma Ramalho, referindo que “não é mais do que uma forma de contrato a termo encapotada e mais precária ainda, já que retira direitos aos trabalhadores”.

# O REGIME PORTUGUÊS NA PERSPECTIVA EUROPEIA

## DURAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL NA EUROPA

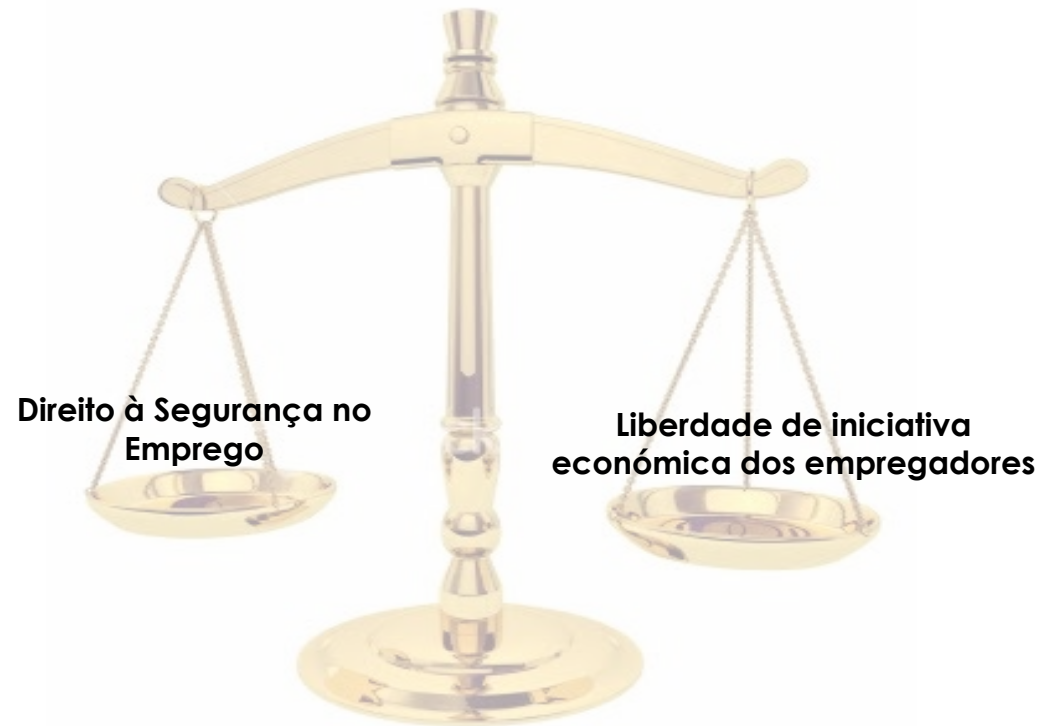
PAÍS	PERÍODO
ÁUSTRIA	1 mês
BÉLGICA	Foi abolido
BULGÁRIA	Até 6 meses (é negociado)
CROÁCIA	1 a 3 meses
CHIPRE	24 meses
REP. CHECA	3 meses, 6 para dirigentes (é negociado)
DINAMARCA	3 meses
ESTÓNIA	4 meses (6 em cargos públicos)
FINLÂNDIA	6 meses
FRANÇA	8 meses
ALEMANHA	6 meses
GRÉCIA	12 meses
HUNGRIA	3 a 6 meses
ISLÂNDIA	1 a 3 meses
IRLANDA	Até 12 meses
ITÁLIA	6 meses
LETÓNIA	3 meses, 6 para cargos públicos
LICHTENSTEIN	1 a 3 meses
LITUÂNIA	Até 3 meses
LUXEMBURGO	6 meses
MALTA	6 a 12 meses
HOLANDA	2 meses
NORUEGA	Até 6 meses
POLÓNIA	3 meses
<b>PORTUGAL</b>	<b>1 a 8 meses</b>
ROMÉNIA	3 meses
ESLOVÁQUIA	3 meses
ESLOVÉNIA	3 a 6 meses
ESPAÑA	2 a 6 meses
SUÉCIA	6 meses
SUIÇA	3 meses
REINO UNIDO	3 a 6 meses

FONTE: FONTE: OIT, EURES E EXPRESSO

- Seguindo dados da Segurança Social, em 2017, foram atribuídos cerca de 248 mil subsídios de desemprego.
- **10.400 destes subsídios resultaram da denúncia de contratos pelos empregadores durante o período experimental (4,2% do total).**
- **1% dos contratos iniciados, em 2017, terminaram durante o período experimental.**
- **4,2% dos trabalhadores que, em 2017, recorreram ao subsídio de desemprego e viram o seu pedido aceite, fizeram-no porque o seu trabalho foi denunciado pelo empregador durante o período experimental.**

# DIREITOS EM CONFLITO

ANTAS  
DA CUNHA  
ECIJA



- **Pesar se a medida promove o emprego** – isto é, se é preciso um período tão prolongado de experiência – **sob a perspetiva da necessidade, adequação e proporcionalidade;**
- Direitos em conflito:
  - ✓ O direito à segurança no emprego cede perante a liberdade de iniciativa económica dos empregadores quando se admite o aumento do período experimental;
  - ✓ Por outro lado, a liberdade de iniciativa económica comprime quando não se admite que, no cenário de colisão com o direito à segurança no emprego, não se admite o aumento do período experimental.

# JUÍZO CONSTITUCIONALIDADE

ANTAS  
DA CUNHA  
ECIJA

Direito à  
Segurança no  
Emprego

Igualdade

Proporcionalidade

Liberdade de iniciativa  
económica dos  
empregadores

WE EMPOWER YOU<sup>™</sup>

Espanha | Portugal | EUA | Chile | Panamá | Costa Rica | Honduras | Nicaragua | República Dominicana | Guatemala | El Salvador

## NORMA TRAVÃO

Nas propostas de alteração ao CT, um grupo parlamentar previu uma norma-travão segundo a qual este período seria anulado nos casos em que o trabalhador tinha já realizado estágio profissional, trabalho temporário ou outro contrato a prazo com o mesmo empregador, mas a medida acabou por não ser aprovada.

Parece-nos que, de facto, deveria ter sido ponderada uma “norma travão” que tivesse em conta, para além do *supra* descrito, também formas de “combate” à possível utilização abusiva da contratação por tempo indeterminado com aumento do período experimental.

Isto entre as medidas de cautela parece-nos que o legislador poderia ter previsto, desde logo, que a figura poderá servir para as empresas contratarem, sem restrição, trabalhadores nas condições já tratadas por 6 meses...denunciando no período experimental...e voltando a contratar por 6 meses (!).

## E AGORA?

### Artigo 112.º

#### Duração do período experimental

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que:
  - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou tenham uma especial qualificação;
  - ii) Desempenhem funções de confiança;
  - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados há mais de seis meses;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou de supervisão.

2 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses, e 15 dias em caso de contrato com duração inferior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração superior a seis meses, e 30 dias em caso de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 - No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de declaração expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4 - O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado para o mesmo objeto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

5 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.

6 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.



An aerial photograph of a large, colorful castle complex built on a rocky hillside. The castle features a prominent yellow cylindrical tower with a large grey dome, several red towers with white accents, and various smaller yellow and red buildings. The entire structure is surrounded by dense green trees and vegetation. The word "TURISMO" is overlaid in white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

**TURISMO**

## TURISMO

- Ao nível do Setor do Turismo, existem IRCT's que estabelecem um regime mais favorável ao trabalhador.

- Por exemplo:

Contrato coletivo entre a Associação do  
Comércio e Serviços da Região do Algarve -  
ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos  
de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo -  
SITESE – Revisão global:

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1- A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias, porém nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2- No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3- À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respetivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no número 2, desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respetivos efeitos serem considerados improcedentes.

4- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

**TURISMO**

Acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1- O período experimental nos contratos por tempo indeterminado corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato ou aos primeiros 90 dias se a cooperativa tiver 20 ou menos trabalhadores.

2- Nos contratos a termo o período experimental será de 30 ou 15 dias consoante o prazo do contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3- Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, o período experimental poderá ser alargado até seis meses.

4- Para o pessoal de direcção e quadros superiores o período experimental poderá ser alargado até 240 dias.

# BREVÍSSIMAS NOTAS FINAIS ÀS ALTERAÇÕES AO PERÍODO EXPERIMENTAL

ANTAS  
DA CUNHA  
ECIJA

- A. A normal pode ou não ser inconstitucional – o Tribunal Constitucional dirá;
- B. Apenas o tempo dirá se esta alteração terá como consequência a promoção do emprego de longa duração ou se verificaremos, antes, a utilização demasiado recorrente dessa faculdade para a celebração abusiva de contratos denunciados durante o período experimental para o preenchimento do mesmo posto de trabalho, possibilidade que no regime anterior da contratação a termo se encontrava vedada (ou, pelo menos, em termos práticos, “mais dificultada”);
- C. Atente-se, ainda que, por um lado, se compreenda a intenção do legislador ao restringir o recurso aos contratos a termo, por outro lado, essa intenção fica aquém do pretendido, quando se sujeitam estas duas categorias de trabalhadores a um período experimental de 180 dias, onde qualquer uma das partes, pode livremente pôr termo ao contrato, sem ter que invocar um motivo e sem ter que pagar qualquer indemnização.
- A. O balanço é, por isso e por ora, claramente incerto porquanto constata-se que o que parecia dar segurança e expectativa de vida aos trabalhadores, mostra-se, agora, porventura, excessivo e (veremos, se não) prejudicial.

Completando (agora) o Provérbio

Ainda a procissão vai no adro

... e já o andor vai a cair!

**MUITO OBRIGADO PELA ATENÇÃO!**

[pfaria@adcecija.pt](mailto:pfaria@adcecija.pt)

WE EMPOWER YOU<sup>AE</sup>