

As novidades da “agenda do trabalho digno” quanto à duração do período experimental: contradições valorativas:^[1]

João Leal Amado

Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

[1] O presente texto assume-se como um *work in progress* e constitui uma primeira versão do nosso contributo para os Estudos em Homenagem ao Senhor Professor Doutor Fernando José Bronze. A atualidade do tema e o gentil convite da Revista do Ministério Público levaram-nos a avançar desde já com a publicação desta primeira versão do texto, que tencionamos enriquecer nos próximos meses, contando com o contributo da doutrina que, decerto, se irá rapidamente pronunciar sobre o sentido e alcance das normas analisadas neste artigo.

SUMÁRIO: I. O INSTITUTO DO PERÍODO EXPERIMENTAL. II. O PERÍODO EXPERIMENTAL E O ARTIGO 53.º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA. III. A LEI N.º 13/2023, DE 3 DE ABRIL, E A DURAÇÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL. 3.1. O novo n.º 5 do artigo 112.º 3.2. O novo n.º 6 do artigo 112.º IV. CONCLUSÃO.

«A ordem jurídica, por ser ordem, evita e sana indesejáveis contradições (exemplo: não se pode julgar hoje um determinado caso de um certo modo e amanhã decidir um caso em tudo análogo, sem que tenham entretanto intervindo quaisquer mudanças justificativas da alteração, de um modo diferente; instaurar-se-ia a insegurança, não se garantiria nem a previsibilidade, nem a igualdade na vida social – e os referidos resultados inaceitáveis são logo extensamente prevenidos pelo facto de a ordem jurídica se perfilar como uma... ordem). A ordem jurídica apresenta-se, pois, como um todo tendencialmente coerente».

FERNANDO JOSÉ BRONZE,

Lições de Introdução ao Direito, 2.ª ed.,
Coimbra: Coimbra Editora, 2006, p. 95.

I. O INSTITUTO DO PERÍODO EXPERIMENTAL

O período experimental, ou período de prova, «corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção», conforme dispõe o artigo III.º, n.º I, do CT. Trata-se, com efeito, da primeira fase do ciclo vital do contrato, fase em que o vínculo jurídico-laboral revela ainda uma grande fragilidade, apresentando escassa consistência e sendo facilmente dissolúvel por qualquer das partes.

O período de experiência consiste, na verdade, numa figura cautelar, numa «medida de precaução ou de prudência», como escreve JORGE LEITE^[1], possibilitando uma certificação mútua: o empregador certifica-se de que o trabalhador possui as aptidões laborais requeridas para o cabal desempenho das funções ajustadas; o trabalhador certifica-se de que as condições (humanas, logísticas, ambientais, etc.) de realização da sua atividade profissional são as esperadas. Compreende-se por isso que, em princípio, durante o período experimental qualquer das partes possa denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização (artigo 114.º, n.º I, do CT)^[2].

Do exposto *supra* já se retira o carácter formalmente *bilateral* da experiência. Com efeito, durante este período não é só o trabalhador

[1] *Direito do Trabalho*, vol. II, Serviço de Textos da Universidade de Coimbra, 2004, p. 75. Trata-se, segundo refere o Autor, de permitir a certificação *a posteriori* daquilo que não é possível certificar *a priori*.

[2] É certo que o n.º 2 deste artigo 114.º obriga o empregador a conceder ao trabalhador um aviso prévio de 7 dias, caso decida denunciar o contrato

depois de o período experimental já ter durado mais de 60 dias. E, no caso de tal período já ter durado mais de 120 dias, o aviso prévio deverá ser de 30 dias (n.º 3). A superação destas primeiras fases do período experimental (60 e 120 dias) implica, pois, que o trabalhador, podendo embora ver o contrato terminar sem invocação de justa causa pelo empregador, cria já uma certa expectativa de continuidade do

vínculo, tutelada através da exigência de concessão do referido aviso prévio. Convém notar, em todo o caso, que a inobservância do aviso prévio apenas sujeita o empregador ao pagamento da retribuição correspondente ao período em falta, nos termos do n.º 4 daquele preceito. Aquela expectativa de continuidade não pode, pois, deixar de ser bastante ténue...

que está à experiência. Esta é uma via com dois sentidos: assim, ao “período de experiência do trabalhador pelo patrão” junta-se o “período de experiência do patrão em favor do trabalhador”, para usar as clássicas fórmulas de RAÚL VENTURA^[3]. Mas, dito isto, é fora de dúvida que, na prática, este instituto aproveita quase em exclusivo ao empregador, visto que apenas este, e não já o trabalhador, é afetado por consideráveis restrições no tocante à sua liberdade de desvinculação contratual, decorrido que seja o período de prova. Deste modo, o período experimental assume-se, basicamente, como um instituto limitador do risco empresarial, assegurando ao empregador uma certa margem de erro e representando, quiçá, o preço que o ordenamento jurídico terá de pagar a troco da garantia de estabilidade no emprego, surgindo assim em homenagem à parte patronal e como mecanismo destinado à salvaguarda dos seus interesses.

Qual é, então, a *duração* do período experimental? Depende. Tratando-se de um contrato a termo, ele durará 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato atinja ou não os 6 meses (artigo 112.º, n.º 2). Tratando-se de um contrato por tempo indeterminado, há que distinguir: em princípio, 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança; 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior (artigo 112.º, n.º 1). Note-se que estas normas relativas à duração do período experimental apresentam um caráter de imperatividade mínima (são normas relativamente imperativas), visto que as fontes inferiores não podem aumentar a duração daquele período, apenas

[3] «O período de experiência no contrato de trabalho», *O Direito*, 1961, p. 252. Nessa época, a lei (mais concretamente, a Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937) previa o período experimental em termos de funcionar em exclusivo

benefício da entidade patronal. Só mais tarde, designadamente com a LCT, se consagrou legalmente a bilateralidade da experiência. E essa bilateralidade formal evidencia-se quando, p. ex., o n.º 2 do artigo 111.º do CT prescreve que

«no decurso do período experimental, as partes [ambas as partes] devem agir de modo a que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho».