



Novidades no período experimental

As profundas alterações ao Código do Trabalho, que entraram em vigor em maio, modificaram também as regras do período experimental.

Como o nome indica, o período experimental corresponde à fase inicial do contrato de trabalho. A sua função é permitir às partes determinar se têm ou não interesse na manutenção do vínculo laboral para o futuro.

Esta é uma figura que serve interesses tanto do empregador como do trabalhador. Por um lado, permite ao empregador avaliar as aptidões e a adaptação do trabalhador às funções e à estrutura da organização. Por outro lado, dá ao trabalhador oportunidade para verificar as condições de trabalho e as suas expectativas quanto à empresa.

Durante o período experimental, caso alguma das partes perca o interesse na manutenção do vínculo, é possível a qualquer uma delas fazer cessar o contrato sem ter de alegar justa causa nem ter de pagar uma indemnização à outra parte.

A duração do período experimental é variável:

- **90 dias** para a generalidade dos trabalhadores (contrato sem termo);
- **180 dias** para os trabalhadores que (i) exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, (ii) desempenhem funções de confiança ou (iii) estejam à procura de 1.º emprego (entenda-se, trabalhador que nunca teve um vínculo de trabalho sem termo) e desempregados de longa duração. Em todos estes casos o contrato é sem termo.
- **240 dias** para trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadro superior (contrato sem termo);
- **30 dias** para trabalhadores com contrato a termo com duração igual ou superior a 6 meses; e
- **15 dias** para trabalhadores com contrato a termo certo com duração inferior a 6 meses, ou com contrato a termo incerto cuja duração previsivelmente não ultrapasse aquela duração.

As principais novidades são as seguintes:

- O empregador deve prestar ao trabalhador as informações relativas à duração e às condições do período experimental. Caso o empregador não cumpra esse dever até ao 7.º dia subsequente ao início da execução do contrato, presume-se agora que as partes acordam na exclusão do período experimental.





- Já era permitido que o período experimental fosse reduzido ou mesmo excluído, conforme a existência e duração de anterior contrato de trabalho a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços quanto ao mesmo objeto, ou também de estágio profissional para a mesma atividade, **desde que celebrado com o mesmo empregador.**

Agora permite-se que o período experimental possa ser reduzido ou excluído também quando o contrato onde se pretenda ver essa redução ou exclusão tenha sido **celebrado com empregador diferente** nas seguintes situações:

- i. O período experimental previsto de 180 dias para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, pode ser reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato a termo tenha sido igual ou superior a 90 dias;
 - ii. O período experimental pode ser reduzido ou excluído consoante a duração de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.
- Quando a duração do período experimental tenha sido superior a 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende agora de um aviso prévio de 30 dias (quando anteriormente era de 15 dias).

Manteve-se, no entanto, o prazo de aviso prévio de 7 dias, a cumprir pelo empregador, para os casos em que o período experimental durou entre 60 e 120 dias, assim como a regra geral: quando o período experimental tenha durado menos de 60 dias, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio.

Mariana Barradas

Advogada Associada

Esta nota é meramente informativa e não se trata de uma análise exaustiva de todos os aspetos do regime a que se refere. Não constitui fonte de aconselhamento jurídico e não deve servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada. Para mais informações, contacte-nos por favor através do endereço ec@enescabral.com.

