

Laboral

PERÍODO EXPERIMENTAL

Conceito

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção, devendo agir nesse sentido.

O período experimental não é obrigatório e pode ser excluído por acordo escrito entre as partes, contudo se o contrato de trabalho não contiver qualquer previsão específica o mesmo não deixa de existir (exceto no caso do contrato em comissão de serviço, no qual a existência daquele período experimental depende de estipulação expressa nesse sentido).

Duração

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

> 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

> 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 (*inconstitucional: na parte que se refere aos trabalhadores que «estejam à procura do primeiro emprego», quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es)*; Cfr. Ac. TC n.º 318/2021, de 18 de Maio);

> 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

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

- 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a 6 meses;
- 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a 6 meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

No contrato em comissão de serviço, o período experimental tem a duração de 180 dias (sendo indispensável a respectiva previsão no texto do vínculo contratual).

É possível reduzir (mas não aumentar) ou excluir o período experimental, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, ou ainda de estágio profissional para a mesma actividade, se tiver sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

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

Contagem

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

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

Só não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Para alguma jurisprudência o prazo do período experimental deve ser contado de forma contínua (incluindo fins-de-semana e feriados).



Denúncia do contrato 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.

Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 7 dias.

Se o período experimental tiver durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

O incumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto 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 da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres 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 (o incumprimento desta comunicação constitui contraordenação grave).

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com



T. 215 956 569

www.fms-advogados.com

