

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA



Aliar o Período Experimental à Gestão de Recursos Humanos

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Direito de Trabalho

Carlos Miguel de Albuquerque Leite Ferreira

Orientadora:

- Dra. Ana Rijo da Silva

Lisboa, 30 de novembro de 2012

Índice

Temática: Aliar o Período Experimental à Gestão de Recursos Humanos

	Página
1. Introdução	5
2. Período Experimental	7
2.1 Enquadramento histórico	7
2.2 Tipos de contratos relevantes para aplicação do período experimental	9
2.3 Definição e objetivos do período experimental	11
2.4 Evolução e prazos do período experimental	15
2.5 Direito comparado	26
2.5.1 Sistema Espanhol	26
2.5.2 Sistema Anglo-Saxónico	27
2.5.3 Sistema Francês	28
2.6 Implicação do período experimental no mundo laboral e na Gestão de Recursos Humanos	29
2.6.1 Recrutamento, Admissão e Formação	29
2.6.2 Atividade Contratada, Promoção e <i>Jus Variandi</i>	37
2.7. Cessação do contrato de trabalho	40
2.7.1. Denúncia do contrato de trabalho no período experimental	40

2.7.2.	Despedimento por Inadaptação	46
2.8.	Deveres gerais das partes	48
2.8.1.	O cumprimento dos deveres como fator de manutenção do contrato de trabalho	48
2.8.2.	Dever de informação	49
2.8.3	A boa-fé na formação do contrato e o regime do período experimental	53
2.9	Algumas ilações da análise efetuada ao período experimental	59
3.	Estudo de Caso	60
3.1	Apresentação do Plano de Carreiras	60
3.2	Análise dos níveis de responsabilidade e dos graus funcionais e determinação do período experimental aplicável	62
3.2.1	Análise da matriz de categorias	62
3.2.2	Análise de casos concretos – Entrevistas	65
4.	Conclusão	72
4.1	Considerações Finais	72
	Bibliografia	75
	Anexos	80

Agradecimentos

Este espaço é dedicado àqueles que deram a sua contribuição para que esta dissertação fosse realizada. A todos eles deixo aqui o meu agradecimento sincero.

Em primeiro lugar agradeço à Dra. Ana Rijo da Silva a forma como orientou o meu trabalho. As notas dominantes da sua orientação foram a utilidade das suas recomendações e a cordialidade com que sempre me recebeu. Estou grato por ambas e também pela liberdade de ação que me permitiu, foi decisiva para que este trabalho contribuísse para o meu desenvolvimento pessoal.

Em segundo lugar, agradeço ao Dr. Amadeu Guerra pelo incentivo amigo e por me ter disponibilizado também os seus conhecimentos e ajuda na elaboração da tese.

Gostaria ainda de agradecer à Fundação Calouste Gulbenkian pelo apoio na elaboração do Estudo de Caso, mais especificamente à Dra. Ana Paula Gordo, Diretora da Biblioteca, à Dra. Joana Monteiro, Responsável pelo Recrutamento na Fundação Calouste Gulbenkian, e ao Dr. José Manuel Andrade, Coordenador de Orquestra. Um beijo especial à Sofia, pela paciência com que sempre ouviu os meus desabafos, aos meus pais e irmã, por sempre me terem incentivado à inscrição e conclusão da respetiva Tese e todo o apoio que está por detrás desta enorme responsabilidade.

Deixo também uma palavra de agradecimento aos professores da Universidade Católica, pela forma como lecionaram a Pós-Graduação em Direito de Trabalho e por me terem transmitido o interesse por estas matérias, com especial relevo para o Professor Doutor Bernardo Xavier. São também dignos de uma nota de apreço os colegas de Pós-Graduação que me acompanharam, em particular o Dr. António Vasconcelos e a Dra. Bárbara Eliseu. Finalmente, gostaria de deixar um agradecimento aos meus amigos pelo apoio e incentivo para a conclusão da Tese, em especial para o João e a Vanessa.

1. Introdução

A presente dissertação insere-se no âmbito da pesquisa sobre o regime do período experimental e seu enquadramento jurídico em Portugal, numa perspetiva que visa avaliar a sua relevância como forma de proporcionar uma melhor apreensão dos interesses de cada uma das partes que celebram um contrato de trabalho e, ao mesmo tempo, procurar assegurar uma melhor Gestão de Recursos Humanos.

Pretende-se saber se o regime da nossa lei laboral se adequa, de uma forma geral, aos objetivos que estão na base da adoção do período experimental e se foram criadas as condições para assegurar uma efetiva adaptação do colaborador ao seu posto de trabalho e às funções que lhe são exigidas na sequência do contrato de trabalho celebrado. É importante verificar, ainda, se a entidade empregadora tem condições, durante o período de experiência, para aferir se o trabalhador aproveitou o “período de adaptação” para evidenciar as suas qualidades e, ao mesmo tempo, se está apto e capaz de produzir aquilo que dele se espera. Por outro lado, e porque o regime do período experimental também é estabelecido em benefício do trabalhador, será útil verificar se o respetivo prazo de duração é suficiente (ou demasiado longo) para este se aperceber sobre a natureza das funções que são inerentes ao contrato, sobre a sua capacidade para desempenhar aquelas funções, se está em condições para verificar se o cargo e as tarefas atribuídas correspondem às expectativas que lhe foram criadas ou se são compatíveis com a formação profissional e académica adquirida.

Para melhor nos apercebermos sobre esta temática dividiremos o trabalho de dissertação em duas grandes áreas. Uma área mais teórica e uma outra área mais prática.

Na parte teórica vamos fazer um breve enquadramento histórico do regime do período experimental e procuraremos analisar a evolução do período experimental no contexto jurídico português, os fundamentos que estiveram na base das alterações legislativas operadas, as várias definições, conceitos e as visões de alguns autores sobre a própria definição e alguns problemas jurídicos levantados a propósito do regime do período experimental.

Posteriormente, procuraremos associar a esta breve análise alguns estudos sociológicos, por forma a termos uma visão integrada do contexto português e permitir a sua comparação com outros enquadramentos jurídicos europeus.

É importante realçar a forma como a entidade empregadora recruta o trabalhador, gere todo o processo de admissão e organiza a avaliação de desempenho numa perspetiva de diminuir a margem de erro da contratação e aferir a capacidade do trabalhador para executar as funções inerentes ao contrato. Podem colocar-se algumas questões mais complexas sobre a delimitação do regime do período experimental, nomeadamente nas situações em que é exigível uma formação inicial com particular duração e complexidade técnica ou na sequência de uma promoção.

Na vertente mais prática, será efetuada uma análise de caso com base na aplicação de entrevistas numa fundação de renome. Esta análise terá como objetivo averiguar se o período de tempo estabelecido no Código do Trabalho, a título de período experimental, para os trabalhadores de diversas categorias profissionais é o mais adequado ou se é necessário um prazo mais longo para estes se adaptarem corretamente às funções para as quais foram contratados.

Procuraremos analisar, um universo variado de profissões e de categorias profissionais, algumas de cariz técnico.

Com esta dissertação pretendemos, apurar até que ponto é que o Código do Trabalho está adaptado aos objetivos que estão na base da fixação de um determinado período experimental. Várias questões podem ser analisadas, nomeadamente procurar averiguar se os prazos impostos pelo legislador estão em conformidade com as reais necessidades impostas pelo mercado de trabalho e de que forma se compatibiliza o regime legal com o nível de contratação a termo, atualmente existente, ou com o regime de flexibilidade. Por outro lado, poderá questionar-se se o regime do período experimental deve ser uniforme em todas as organizações, se é demasiado rígido e em que medida contribui para uma boa Gestão dos Recursos Humanos.

2. Período Experimental

2.1 Enquadramento Histórico

Qualquer análise da experiência portuguesa no domínio das relações laborais não pode ser feita sem considerar que a diversa legislação, produzida em períodos distintos, é o resultado das várias mudanças sociais e corresponde à “relação de forças” estabelecida a cada momento. É interessante salientar que a evolução dos diversos regimes jurídicos coincide, em geral, com períodos marcantes e, por vezes, influenciados por fatos decorrentes de rutura política ou de crise económica e social do país. Por esse motivo, interessa sublinhar que a alteração do regime jurídico – modificado de forma mais ou menos pacífica – não deixa de ser o resultado, pelo menos nos tempos mais recentes, da negociação estabelecida na concertação social entre as organizações sindicais e patronais nela envolvidas e determinada pela intervenção dos poderes públicos, enquanto garantes da defesa do interesse coletivo.

Enquanto membro da União Europeia (UE), Portugal dispõe de um sistema laboral semelhante ao dos seus parceiros, em especial do Sul da Europa, quer em termos de arquitetura quer de soluções. Aliás, a integração do país na UE obrigou à incorporação no nosso direito de um conjunto de diretivas europeias referentes às relações laborais, as quais são de aplicação comum no espaço europeu.

Segundo o estudo realizado pela Fundação para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho (Dieter, et al, 1993), as relações laborais portuguesas são fortemente marcadas por dois fatores fundamentais: o período do Estado Novo que se manteve durante quase meio século e a crise económica que prevaleceu no período de 1976 a 1984 e que se inspirava numa Constituição muito centrada na defesa e proteção do «direito ao trabalho» e dos «direitos dos trabalhadores».

Assim, o Estado assume ainda um elevado papel de regulação, que se espelha na forma como se organizam as estruturas de representação dos trabalhadores e das empresas, as formas como são regulados os mais variados procedimentos, a preocupação de detalhe dos seus conteúdos e a preocupação que existe em legislar sobre formas de negociação coletiva (Dieteretal, 1993: 203).

Há quem entenda que tais preocupações contribuem para um bloqueio da negociação entre os parceiros, por ser demasiado rígida nas regras e não contemplar determinados assuntos na negociação coletiva (Cerdeira e Dias, 1998).

Em resultado da divisão e falta de consenso entre parceiros sociais nem sempre é possível encontrar pontos de equilíbrio. A união e articulação entre os diferentes níveis de representação dos trabalhadores parece ser frágil e algumas vezes influenciada por outros tipos de interesses, dando origem a uma multiplicidade de estratégias que nem sempre são convergentes. Esta situação retira poder negocial aos trabalhadores.

Podemos dizer, deste modo, que Portugal apresentava bastantes semelhanças com o modelo de relações laborais comunista¹, modelo este que se caracteriza por uma dependência dos sindicatos em relação aos partidos políticos, fortes divisões sindicais e, finalmente, um predomínio de estratégias de oposição e conflito permanente. Numa enumeração muito sintética dos problemas mais importantes que o caracterizam destacamos:

- O fraco papel da negociação entre entidade patronal e a organização sindical;
- A excessiva intervenção dos poderes públicos na resolução dos conflitos do trabalho;
- O alcance limitado das convenções coletivas negociadas, em particular dos contratos coletivos de trabalho. Não raras vezes são desrespeitados pelos empregadores. Para além disso, verifica-se que: foram negociados, por vezes, há mais de uma década; muitas das cláusulas gerais dos contratos estão ultrapassadas e pouco ajustadas às condições atuais do funcionamento das empresas. As tabelas salariais negociadas reportam-se, de uma forma geral, a níveis mínimos. Por isso, não são praticadas, como referimos, nas melhores empresas do setor;
- O tecido económico é débil, com grande peso de Pequenas e Médias Empresas (PME), com os quais apresentam grande diversidade no que respeita à capacidade de gestão e com fraca presença dos sindicatos;

¹ Sociologicamente, chama-se estratégia do conflito que é o oposto da estratégia de cooperação; Cerdeira e Rosa (1992).

- A imposição frequente de plataformas máximas para a negociação dos salários, resultantes da necessidade de atingir metas económicas, tais como o controlo ou redução da taxa de inflação, moeda única;
- A multiplicação de processos negociais paralelos e de convenções coletivas, fruto da forte divisão sindical e da ausência de dispositivos legais limitando o poder de negociação aos atores mais representativos na unidade a negociar.

É neste quadro fragmentado, e com grande rigidez, que vamos estudar o período experimental, a sua operacionalidade e limitações.

2.2 Tipos de contratos relevantes para aplicação do período experimental

Definição da Lei:

“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.²

A principal característica deste vínculo é a existência de uma subordinação jurídica, ficando o trabalhador obrigado a prestar uma atividade a favor de outrem, mediante retribuição. Ao empregador compete o direito de determinar a atividade do trabalhador, dentro dos limites definidos no contrato de trabalho, respeitando os deveres e direitos do trabalhador consagrados na lei.

² Artigo 11.º do Código do Trabalho.

Este contrato distingue-se do contrato de prestação de serviços, na medida em que neste último o essencial é a prestação de um resultado, não existindo um vínculo de subordinação jurídica nem é exigida a realização de uma atividade continuada.

O sistema jurídico português aceita o princípio da liberdade contratual das partes. Vigora a regra de que os contratos devem ser celebrados por tempo indeterminado, pelo que a contratação a termo (certo ou incerto) é excecional e só é admissível nos casos previstos expressamente na lei, a que adiante nos referiremos.

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

Em geral, os contratos individuais de trabalho são muito sintéticos, dado que a generalidade das cláusulas pelas quais se deve reger o contrato de trabalho (direitos dos trabalhadores, obrigações do empregador, regras relativas à remuneração, férias, feriados, faltas) estão já definidas na lei. Por outro lado, as omissões legais e contratuais podem ser supridas pelas regulações particulares.

A idade mínima para se poder celebrar um contrato de trabalho é de 16 anos (artigo 68.º n.º 2 do Código do Trabalho) e quando o trabalhador atinge os 70 anos, sem ter havido reforma e permaneça ao serviço, o vínculo laboral é transformado em contrato a termo certo (artigo 348.º n.º 1 e 3 do Código de Trabalho).

No contrato a termo certo (artigo 140.º e seguintes do Código do Trabalho) a duração mínima, salvo nos casos expressamente previstos na lei, não pode ser inferior a 6 meses. A sua duração máxima, incluindo a possibilidade de 3 renovações, não poderá ultrapassar os 3 anos, exceto quando se tratar de pessoa à procura do primeiro emprego, em que a duração máxima não pode exceder os 18 meses. Nos casos de lançamento de nova atividade com período de duração incerto e contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego não pode ser superior a 2 anos. Com o novo regime estabelecido pela Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, passou a ser possível a renovação do contrato a termo por mais duas vezes, não excedendo o período de 18 meses, com referência ao período do contrato a termo anteriormente estabelecido. O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e deveres do trabalhador permanente, em situação comparável.

O contrato a termo incerto (artigo 148.º, n.º 4 do Código de Trabalho) durará o tempo necessário à verificação do acontecimento que motivou a sua celebração, nomeadamente o regresso do trabalhador ausente, a conclusão da atividade que presidiu à respetiva contratação, não podendo ter uma duração máxima superior a 6 anos. O contrato a termo incerto é convertido em contrato sem termo sempre que o trabalhador permanecer em atividade mais de 15 dias, após a verificação do termo.

Contrariamente ao que acontece nos contratos a termo certo e a termo incerto (no contrato a termo o período experimental é de 15 dias para contratos inferiores a seis meses e de 30 dias para contratos iguais ou superiores a seis meses – artigo 112.º do Código de Trabalho), o legislador estabelece (artigo 147.º do Código de Trabalho), para o contrato de trabalho por tempo indeterminado um período experimental com uma duração diferenciada, consoante a exigência técnica, o grau de responsabilidade das funções a exercer bem como a exigência de uma especial qualificação ou de relações de confiança a estabelecer entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2.3 Definição e objetivos do Período Experimental

Após esta breve contextualização em relação aos vários tipos de vínculos contratuais, podemos definir o período experimental como o momento inicial de uma relação laboral durante o qual se possibilita aos intervenientes uma avaliação global dos termos concretos do desenvolvimento da relação laboral estabelecida. Este limite temporal, que a própria lei consagra, é estabelecido não num qualquer momento da relação laboral, mas num momento específico ou próprio – a fase inicial dessa relação laboral, que coincide com a fase inicial de execução do contrato de trabalho.

Podemos afirmar que a função prática do período experimental é, justamente, a verificação de uma relação de adequação entre os termos de certo negócio jurídico e os respetivos interesses das partes na manutenção desse mesmo negócio.

De todo o modo, e como ponto de partida comum, não deixa de se salientar que o período experimental “ (...) tem como razão de ser a necessidade de dar conhecimento vividamente às partes, através do funcionamento das relações contratuais, as aptidões do trabalhador e as condições de trabalho”³, uma vez que “ (...) só o desenvolvimento fatural da relação de trabalho pode esclarecer, com alguma nitidez, a compatibilidade do contrato com os respetivos interesses, conveniências ou necessidades”⁴ e que o período experimental “ (...) tem a sua razão de ser e relaciona-se, por isso, com o início da execução do contrato de trabalho”⁵.

Na perspetiva da posição dos contraentes afirma-se que o período experimental permite ao empregador uma avaliação da aptidão do trabalhador no desempenho da atividade contratada e ao trabalhador, por seu turno, a realização da experiência permitirá avaliar e verificar a correspondência entre as expectativas colocadas na celebração do contrato e a sua real concretização, designadamente no que respeita às condições de trabalho efetivamente proporcionadas.

Do exposto, deve entender-se que o legislador procurou explicitar tal função do instituto ao consignar que está dirigido – em sentido bilateral – à apreciação, pelos contraentes, do interesse na manutenção do contrato de trabalho (cf. o n.º 2 do artigo 111.º do Código de Trabalho).

O período experimental assume-se, em suma, como fase do ciclo vital do contrato que serve de base à relação jurídica de trabalho, em nada influenciando ou influenciando o modelo de formação de tal contrato individual de trabalho. Isto é, ao trabalhador é dada a possibilidade de desempenhar a atividade para que havia sido contratado e ao empregador a oportunidade de avaliar tal desempenho no quadro em que normalmente se desenvolveria tal atividade, obrigando-se, correspondentemente, à retribuição dos serviços prestados bem como ao cumprimento dos demais deveres inerentes à sua posição jurídica na relação de trabalho.

Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, 12.ª Edição) considera que o período de experiência do trabalhador possibilita ao empregador, “não só a verificação da diligência do trabalhador na

³ BERNARDO XAVIER, “Curso de Direito do Trabalho”, 2.ª Ed. (com aditamento de atualização), Verbo, Lisboa, 1996, p. 419

⁴ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, 12.ª Ed. p. 323.

⁵ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Direito de Trabalho”, Almedina, Coimbra, 2002, p. 408.

execução da prestação mas também, e sobretudo, a sua capacidade mental, técnica e/ou física para as tarefas ajustadas”. Nestes termos – sintetiza – “uma vez que a imperícia se revela apenas em sede de erro sobre as qualidades do outro contraente, a função do período experimental traduz-se, justamente, a nosso ver, na neutralização da relevância que tal erro assumiria nos termos gerais, pois faz cristalizar a presunção de que, muito embora as características do trabalhador não fossem exatamente conhecidas pelo empregador no momento da celebração do contrato, o decurso de certo tempo de execução deste permite avaliá-las suficientemente, em condições normais”⁶.

Na mesma linha parece seguir Pedro Romano Martinez que, relacionando o período experimental com o caráter duradouro e o *intuitus personae* da relação laboral, refere: “ (...) importa que o empregador avalie se o trabalhador possui as qualidades necessárias para a execução do trabalho e, da mesma forma, é relevante para o trabalhador verificar se confia no empregador, mormente no que respeita a um tratamento condigno e ao pagamento atempado da retribuição”⁷.

Procura-se, assim, uma primeira linha de delimitação das faculdades de avaliação concedidas ao empregador, salientando-se que da respetiva apreciação apenas parecem resultar excluídas as características pessoais do trabalhador que não relevem para o desempenho das funções contratadas, bem como os demais aspetos do seu comportamento que não se reportem ou reflitam diretamente sobre o modo de prestação ou desenvolvimento da atividade. Nesse sentido, resulta claramente inadmissível uma apreciação e valoração do interesse na manutenção do contrato de trabalho que se reporte a características, preferências ou gostos pessoais do trabalhador não relacionados com o seu desempenho profissional, bem como todos os aspetos que possam derivar numa apreciação discriminatória desse trabalhador.

De fato, a delimitação do objeto da experiência em razão de uma verificação restrita a certa aptidão técnica para a execução das funções acordadas desconsidera a circunstância de que, desenvolvendo-se no seio da empresa, o desempenho do trabalhador envolve também, naturalmente, a avaliação da sua integração e conjugação da sua prestação no quadro da

⁶ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Direito do Trabalho”, 12.^a Ed., cit., pp. 327-328

⁷ “Direito do Trabalho”, cit., p. 410.

organização empresarial. Ou, dito de outro modo, na apreciação do desempenho das funções cometidas ao trabalhador não poderá relevar apenas o sentido técnico ou formalmente correto do cumprimento de tais funções, mas também a necessidade de uma integração satisfatória desse desempenho no quadro da estrutura organizacional em que se desenvolve.

A utilização abusiva das faculdades conferidas no âmbito do período experimental corresponderá, assim, a disfunções do período experimental. Tal utilização abusiva deve, naturalmente, reputar-se como ilegítima e contra ela terão de se procurar adequados mecanismos de prevenção e repressão. Por outro lado, o carácter duradouro da relação de trabalho põe em movimento relevantes interesses das partes. Do ponto de vista do empregador, interessa que a situação resultante do contrato de trabalho só se estabilize se, na verdade, o trabalhador contratado mostrar que possui as aptidões laborais procuradas; do ponto de vista do trabalhador, pode ser que as condições concretas do trabalho, na organização em que se incorporou, tornem intolerável a permanência indefinida do vínculo assumido. Quanto a ambas as partes, só o desenvolvimento fatural da relação de trabalho pode esclarecer, com alguma nitidez, a compatibilidade do contrato com os respetivos interesses, conveniências ou necessidades. Daí que a lei considere, justamente, experimental o período inicial da execução do contrato de trabalho (artigo 111.º /1 CT).

As relações laborais acompanharam e influenciaram, nos últimos 40 anos, a evolução política, económica e social. No entanto, estamos ainda longe de ter atingido um nível de amadurecimento e de estabilidade das relações laborais na medida em que, como bem evidencia o Memorando de Entendimento⁸, alguns aspetos das relações laborais são ainda obstáculo ao desenvolvimento económico, ao investimento estrangeiro e à competitividade.

Como se verá, existem dois modelos que inspiram o regime do período experimental: um modelo eventual que aponta para a possibilidade da existência de período experimental, cabendo às partes estabelecer-lo ou não no contrato; um modelo natural/supletivo legal (regime vigente em Portugal) que impõe um regime supletivo muito embora admita a redução ou a eliminação dos prazos. A razão de ser da opção do sistema português pelo “modelo natural” está relacionada não

⁸ Acordo entre o Governo Português, o Fundo Monetário Europeu, o Banco Central Europeu e a União Europeia para assistência financeira a Portugal.

só com a busca de um modelo de flexibilização da cessação contratual, mas também com o fato de a maioria dos contratos de trabalho não serem ainda reduzidos a escrito, o que dificultaria a aplicação do regime experimental em tais casos.

2.4 Evolução e Prazos do Período Experimental

A bilateralidade no período experimental aparece pela primeira vez em 1966, com a Lei n.º 47032 de 27 de maio, visando sobretudo criar um espaço de manobra para que, quer empregador quer trabalhador, pudessem pôr fim à relação de trabalho sem recurso à invocação de justa causa⁹. Tratar-se-ia na ótica de alguns autores, de uma espécie de trégua do sistema tendo em conta a sua visão tradicional “comunitário-pessoal”, concedendo-se às partes um período de prova em que vigora uma verdadeira relação obrigacional, no sentido em que as partes seriam colocadas numa posição de igualdade quanto à possibilidade de fazerem cessar o contrato¹⁰.

No âmbito do presente trabalho, abordaremos a evolução do regime do período experimental tendo como referência o Decreto-Lei 49408 de 24 de novembro de 1969, e sucessivas alterações, até ao regime atualmente vigente.

O Decreto-Lei 49408 de 24 de novembro de 1969, artigo 44.º, menciona que nos contratos sem prazo haverá sempre um período experimental de dois meses, salvo se outra coisa for convencionada por escrito. Nos contratos a prazo, certo ou incerto, só haverá o período experimental se for convencionado por escrito. Contudo, as convenções coletivas de trabalho poderão elevar até ao dobro a duração do período experimental quando, pela natureza da

⁹ A este propósito Pedro Romano Martinez [“Apontamentos sobre a cessação do contrato de trabalho à luz do código de trabalho”, AAFDL, 2004, págs. 161 e 162] refere-se a uma denúncia *ad nutum*, por desnecessidade de invocação de justa causa e como tal sem lugar a indemnização. Citado por Cláudia Vaz Póvoa, “A boa-fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental”, Org. António Monteiro Fernandes, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, pp 16.

¹⁰ Vide a posição defendida por Monteiro Fernandes, “Direito do Trabalho, 13.ª Edição, Almedina, 2006. Aí se refere que as restrições e cautelas do sistema quanto à cessação da relação laboral não valem no momento do período experimental [pág. 330]. Citado por Cláudia Vaz Póvoa, loc. cit. p. 16.

atividade, as aptidões do trabalhador ou as condições do trabalho não possam revelar-se com segurança no prazo anteriormente referido.

A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental e não haverá período experimental para os trabalhadores eventuais.¹¹ Isto é, o legislador estabeleceu, no caso de falta de convenção escrita, uma regra geral que fixa um período experimental de dois meses para os contratos por tempo indeterminado e a inexistência de período experimental para contratos a prazo.

Mais tarde o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, vem revogar o Decreto-Lei acima mencionado. Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização. O n.º 2 do mesmo artigo refere, ainda, que decorridos os primeiros quinze dias, e até ao termo dos primeiros sessenta dias de vigência do contrato, poderá ser invocada como motivo atendível, nos termos do respetivo regime, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado. (revogado pelo artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 84/76 de 28 de janeiro).

O prazo do número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato. Verifica-se, assim um encurtamento do período experimental – de dois meses para 15 dias – embora se continue a admitir a estipulação, através de contratos ou de regulamentação coletiva, de um período mais longo, até ao limite de seis meses.

Contudo, considerando que o contrato de trabalho a prazo estava regulado em termos muito insuficientes, e que o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, previu a alteração desse regime em ordem à cobertura de aspetos importantes, até então carecidos de tutela legal expressa e tendo ainda em conta que a contratação a prazo, desde que rodeada das necessárias cautelas, pode propiciar, a breve trecho, um significativo aumento da oferta de emprego, suscetível de posterior

¹¹ O artigo 11.º do DL 49408 de 24 de novembro de 1969 refere que o trabalhador admitido com caráter eventual adquire, de pleno de direito, ao fim de seis meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanente, e a sua antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual.

estabilização, dando seguimento a uma das preocupações constantes no Programa do Governo o mesmo, através do Decreto-Lei n.º 781/76 de 28 de outubro, introduziu relevantes alterações ao período experimental, nos seguintes termos:

- Art. 5.º - Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização;
- Art. 9.º - Fica revogado o n.º 2 do artigo 44.º do regime jurídico do contrato individual do trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969.

Mais tarde, o Decreto-Lei n.º 64-A/89 revoga os preceitos mencionados anteriormente (Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, e o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro) e no seu artigo 43.º expressa que salvo acordo entre as partes, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização. Este prazo é reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a 6 meses e no caso de contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Neste contexto normativo há uma alteração de prazos nos contratos a termo certos (que são alongados) e incerto face ao regime anterior.

O Decreto-Lei 40391, de 16 de outubro, introduziu alterações de relevo ao regime do Decreto-Lei 64-A/89, alongando, de forma substancial, os prazos do período experimental e estabeleceu prazos diversos em função do tipo de funções exercidas pelo trabalhador. Os prazos do período experimental passaram a ser os seguintes¹²:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção em quadro superior.

¹² Artigo 55.º, n.º2

Estes prazos podem ser reduzidos por Convenção Coletiva de Trabalho ou Contrato Individual de Trabalho. No que diz respeito à redução do prazo em contrato de trabalho, nada se diz à formalidade mas, face ao regime do ónus da prova, deve entender-se que esta redução deve ser fixada por escrito.

Com o Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto, foi revogado o Decreto-Lei 64-A/89 e, embora estabelecendo um regime inspirado nas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei 403/91, foi abandonada a distinção de regimes em razão do número de trabalhadores da empresa.

Através do artigo 112.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e tendo em conta os contratos de trabalho por tempo indeterminado, foi estabelecida uma regra base sobre a duração do período experimental em relação à generalidade dos trabalhadores: tem a duração de 90 dias. Esta nova previsão comporta, no confronto com o regime anterior¹³, uma dupla novidade: por um lado, elimina-se a anterior diferenciação do prazo mínimo legal de duração do período experimental assente na dimensão da empresa; por outro, adota-se o prazo estabelecido anteriormente para as empresas de 20 ou menos trabalhadores, reconduzindo-o, agora, a prazo mínimo legal único. Temos assim, portanto, que a duração mínima legal do período experimental é agora de 90 dias independentemente da dimensão da empresa. Poderá, contudo, questionar-se qual terá sido o motivo que terá justificado o alargamento de tal prazo mínimo legal dos anteriores 60 dias (salvo tratando-se de empresas com menos de 20 trabalhadores) para os atuais 90. De todo o modo, sempre poderá haver lugar a uma diminuição do referido prazo legal, quer, como se sabe, por via de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quer por convenção das partes nesse sentido.

Estabelecida aquela que é a duração mínima legal do período experimental, as alíneas b) e c) do artigo 112.º, na linha do Decreto-Lei 403/91 manteve a diferenciação de duração da experiência: 180 dias para o exercício de cargos especial complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação ou que pressuponham o exercício de funções de confiança; 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou

¹³ Que constava, correspondentemente, do artigo 55.º, n.º 2 alínea a) da LCCT.

quadro superior. Trata-se, aqui, de um verdadeiro critério qualitativo de determinação do prazo aplicável, assente no tipo ou natureza específica das funções exercidas pelo trabalhador.

Esta previsão legal, por utilizar conceitos indeterminados, é suscetível de criar dificuldades práticas de interpretação. Efetivamente, a prática empresarial pode gerar algumas dificuldades concretas na concretização dos prazos do período experimental por poder haver dúvidas em estabelecer quando estamos perante «cargos de *especial complexidade técnica*», de «*elevado grau de responsabilidade*», que «pressupõem o exercício de *funções de confiança*», exerça «*cargo de direção*» ou seja «*quadro superior*».

A primeira dúvida que se coloca é saber quem determina, no caso concreto, quando estão preenchidos os requisitos de verificação destes conceitos indeterminados. Saber se o cargo a preencher em determinada empresa representa uma “função de confiança”, um “cargo de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade e especial qualificação” é tarefa que, em primeira linha, compete ao empregador delimitar. Cabendo ao empregador fixar os termos em que deve ser fixada a prestação, definir o conteúdo das funções a desempenhar e, enfim, estabelecer o objeto do contrato de trabalho, compreende-se que possa, seguindo estes princípios, estabelecer o prazo do período experimental tendo como referência os conceitos legais acima indicados, tanto mais que o trabalhador, na fase da celebração do contrato, pouco negocia. Isto não significa que o empregador seja livre de fixar o prazo de período experimental que entender, utilizando os referidos conceitos legais, pois está sujeito a que o trabalhador, especialmente quando despedido no decurso do período experimental, possa questionar o prazo estabelecido por não se verificarem os pressupostos legais que determinaram a qualificação jurídica da função desempenhada e, conseqüentemente, do prazo fixado. Como refere a jurisprudência¹⁴, os prazos especiais do período experimental devem ser verificados caso a caso e em função das tarefas e cargos concretamente estabelecidos e realizados pelo trabalhador¹⁵. Mesmo assim, a mesma função também pode, de acordo com as circunstâncias, ter prazos de período experimental diferenciados. Por exemplo, a função de cozinheiro pode corresponder a

¹⁴ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24/9/2008 – Processo n.º 08S1540 e a doutrina - Maria do Rosário Ramalho – “Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais”, 3.ª Edição, pág. 190.

(¹⁵) Para haver um prazo excepcional têm que ser invocados fatos concretos e funções específicas que afastem o prazo regra. Na função de vendedor de tintas não pode integrar um caso de «alta complexidade técnica» (Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, Colectânea de Jurisprudência, 1982, tomo I, pág. 230).

uma «função de elevada complexidade técnica» se estiver em causa um lugar de *maître* de um restaurante de luxo (cf., em sentido idêntico, o Acórdão da Relação de Évora de 14/5/1996, Colectânea de Jurisprudência, 1996, III, p. 297, citado por Maria do Rosário Ramalho, pág. 190, nota 359).

Numa tentativa de procurar concretizar os «conceitos indeterminados» há quem procure delimitá-los¹⁶: “a função de confiança é uma função em que ao trabalhador são facultadas tarefas que, do ponto de vista estratégico e de política empresarial, poderão implicar graves prejuízos caso não sejam aplicados, caso sejam divulgados ou aplicados de forma incorreta”. A complexidade técnica “tem a ver com o nível de conhecimento exigido ao trabalhador, que normalmente implicam uma formação e competências especializadas, não acessíveis à generalidade dos trabalhadores”. O grau de elevada responsabilidade “tem a ver com o grau de influência do cargo nos resultados da empresa. Quanto mais direta é a influência nos resultados globais maior é o grau de responsabilidade”. Finalmente, a especial qualificação “está um pouco ligada ao cargo de complexidade técnica”, às necessidades de especialização, a tarefas em que é exigível alguma profundidade dos conhecimentos e especiais competências profissionais do trabalhador.

Numa primeira abordagem, tudo aponta no sentido de que o prazo de 180 é estabelecido quando a natureza concreta da função para a qual o trabalhador foi contratado implica especiais conhecimentos para o exercício do cargo (“especial qualificação” ou possibilidade de desempenho das funções de “complexidade técnica”) ou seja exigível o estabelecimento entre o trabalhador e a entidade empregadora uma relação de confiança que não é exigível em relação à generalidade dos trabalhadores. No que diz respeito ao conceito de «elevado grau de responsabilidade» tudo indica que esta exigência pode estar relacionada com funções específicas de especial relevância ou com a ocupação de um cargo relevante na cadeia hierárquica.

No que diz respeito ao prazo de 240 dias, embora se possam verificar algumas das exigências anteriores (p. ex. elevado grau de responsabilidade ou uma especial relação de confiança), parece que a lei pretendeu colocar o acento tónico na categoria (ou cargo) profissional exercido. Este

¹⁶<http://www.cfdbjc.pt/MalasPedagogicas/2008/CIT/docs/mod002-activ001.pdf>

prazo mais longo ficará reservado para os «quadros de topo» da empresa, ou seja, cargos de direção ou administração e outros cargos superiores.

O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24/9/2008 acima citado, ao salientar que o Código do Trabalho não define o que deva entender-se pelas referidas expressões, entende que o que releva são as funções exercidas efetivamente pelo trabalhador, “o grau de autonomia decisória e de iniciativa no exercício dessas funções e a posição que ele ocupa na organização empresarial”. Mas, adianta, as dificuldades de enquadramento dos referidos conceitos “aumentam se tivermos em consideração a crescente maleabilidade das organizações empresariais e a crescente complexidade das relações laborais”, tanto mais que “o tipo de organização tradicional da empresa, comportando um conjunto de trabalhadores escalonados em pirâmide significativamente elevada e devidamente hierarquizada, com os consequentes poderes de direção e os correspondentes deveres de obediência, há muito que entrou em crise”.

Nas palavras deste acórdão na qualificação do *peçoal de direção* e dos *quadros superiores* devem ser consideradas “mais às características intrínsecas ou ligadas aos cargos – posição na hierarquia empresarial, funções efetivamente exercidas, grau de autonomia decisória, de responsabilidade e de iniciativa, nível remuneratório e de confiança – do que às extrínsecas ao mesmo, como seria a existência de trabalhadores de escalão inferior.

A prática demonstra que não é possível fazer uma delimitação precisa de cada um dos conceitos, sendo certo que a jurisprudência tem procurado resolver, caso a caso, as situações concretas que lhe são colocadas:

- O lugar de praticante de balcão não exige «alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade» (Ac. Relação de Lisboa de 12/1/1981 – Rec. n.º 19571 BMJ 309, pág. 394 citado por Abílio Neto – “Contrato de Trabalho”, 1997, pág. 906);
- Tratando-se de exercício de funções de alta complexidade técnica, o que quer dizer de complexidade acima do normal, é de admitir a estipulação de um prazo superior (Ac. Relação de Lisboa de 14/11/1984, Recurso 3533. Colectânea de Jurisprudência, 1984, tomo 5, pág. 203);
- A função de assistente de terra da Transportadora Aérea Portuguesa não é um «cargo de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mas antes de atividade que não exige

alta tecnologia, sendo compatível com um grau médio de conhecimento e de boa educação” (Ac. STJ de 6/2/1987, Acórdãos Doutriniais, 310, pág. 134 citado põe Abílio Neto, ob. cit. pág. 907);

- É de 240 dias o período experimental dum trabalhador pertencente ao pessoal de direção e quadros superiores (Ac. Rel. de Lisboa –12/6/1996, Col. Jur. 1996, t. 3 pág. 167 e Ac. Rel. Porto 7/2/1994, citado por Abílio Neto, loc. cit. pág. 908);
- O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 16 de outubro de 2006 (Processo n.º 0643994), refere que o exercício de funções de encarregada de loja não é um cargo de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade para que a fosse considerado o período experimental de 180 dias em detrimento dos 90 dias. O despedimento foi considerado ilícito, uma vez que a colaboradora já não se encontrava no período experimental.

Verificamos, deste modo, que a utilização destes conceitos indeterminados pode dar origem a um abuso de poder da entidade empregadora que utiliza o instituto do período experimental de forma desajustada às reais funções que o indivíduo vai realizar. O prazo do período experimental é, normalmente, estabelecido pela entidade empregadora. Porém, a sua fixação deve ser criteriosa e rigorosa na medida em que o Tribunal pode sempre considerar o período fixado excessivo, por não se enquadrar nos conceitos legais. Por isso, importa dar especial atenção ao acórdão da Relação de Lisboa de 15/6/1994 (Col. Jur. 1994, tomo 3, pág. 177) quando estabelece que, “em caso de revogação unilateral do contrato, cabe à entidade patronal que invoca um período experimental de 180 dias – por complexidade técnica a cargo do trabalhador ou em razão de função de confiança – o ónus de alegar e provar os fatos em que se traduz essa complexidade técnica, bem como os integrantes dessas funções de confiança”.

Em termos de regulamentação, o regime atualmente vigente é aquele que se encontra estabelecido no Código de Trabalho que foi objeto de revisão em 2009 (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro). Existem, igualmente, regulamentos e legislação avulsa que disciplinam as atividades laborais. Destes, importa destacar os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (convenção coletiva, acordo de adesão e decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária), sendo o mais comum o contrato coletivo de trabalho, convenção celebrada entre os sindicatos e as entidades patronais, que tem por objetivo regulamentar a atividades dos respetivos setores.

Encontram-se também previstos na lei os acordos de empresa, que são convenções celebradas entre a associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.

Desta forma, e fazendo uma análise da evolução histórica do período experimental o atual Código de Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) veio manter o panorama jurídico e semântico das normas implícitas agora no artigo 112.º do Código de Trabalho. Observa-se que não houve nenhuma alteração quer a nível de semântica, quer a nível de conteúdo na transição do anterior Código de 2003 para o atual Código de 2009.

Quanto à noção do período experimental, a transição de 2003 para 2009 originou, por parte do legislador, uma alteração no n.º 3 do artigo 104.º e 111.º, respetivamente.

Em 2003, o legislador entendia que o período experimental se incluía para efeitos de cálculo da antiguidade do colaborador. Em 2009, entende que o período experimental pode ser excluído no cálculo da antiguidade do colaborador, desde que tal seja efetuado por acordo escrito entre as partes. No que concerne à contagem do período experimental a mesma não sofreu alterações desde o Código de 2003 (artigo 106.º CT) até à data (artigo 113.º do CT de 2009).

Através do Decreto n.º 255/2008 da Assembleia da República, foi proposta alteração ao regime do período experimental, tendo sido sugerido o alargamento do período experimental para 180 dias para a generalidade dos trabalhadores. O Presidente da República tendo dúvidas sobre esta alteração enviou o diploma ao Tribunal Constitucional com o objetivo de saber se esta alteração violava os artigos 53.º e 18.º n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.

O Tribunal Constitucional pronunciou-se a este propósito no Acórdão 632/2008, de 23-12-2008, pela inconstitucionalidade do diploma que previa a extensão da duração do período experimental de 90 para 180 dias para a generalidade dos trabalhadores.

Como fundamento para esta inconstitucionalidade o Tribunal Constitucional avança com o argumento da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa, assumindo assim que, com a criação de um período experimental supletivo de 180 dias para a generalidade dos trabalhadores, o legislador traria para o mundo laboral o risco de uma maior precariedade da relação laboral. Ao ser permitido aos empregadores contratarem sem termo por períodos de 180 dias, sem necessidade de recurso ao contrato a termo – para o qual não teriam, à partida, justificação em termos de necessidade temporária e sem necessidade de justificação da

cessação contratual – “legislador não protegeu como devia, face ao disposto nos artigos 53.º e 18.º, n.º 2, da Constituição, os trabalhadores indiferenciados de situações injustificadas de precariedade de emprego”¹⁷.

Concluiu-se, assim, pela inconstitucionalidade de tal alargamento de duração do período experimental, por se considerar, ainda, que tal uso para fins temporários de um contrato, que é à partida qualificado como um contrato por tempo indeterminado, seria ilegítimo ou mesmo abusivo, na medida em que seria contrário ao princípio da boa-fé na formação e na execução do contrato de trabalho. O que estaria na base de tal contratação seria um verdadeiro contrato a termo não justificado, e, portanto, encapotado. Tal solução violaria o princípio da boa-fé, na medida em que o período experimental não pode servir para fins de experimentação, mas antes para fins de uma contratação temporária.

Num sistema jurídico como o português, em que se privilegia a segurança no emprego como sendo um valor associado ao interesse dos trabalhadores, por oposição ao valor da flexibilidade mais associado aos interesses dos empregadores, o período experimental pode ser visto como um mecanismo que, em regra, é associado aos interesses dos empregadores. Uma maior durabilidade do período experimental traria um maior benefício aos empregadores em detrimento dos interesses e valores associados aos trabalhadores, por verem a sua segurança no emprego “reduzida”. Seguindo esta linha de raciocínio, seria possível uma utilização abusiva do período experimental por parte da entidade empregadora, enquanto recurso alternativo à contratação a termo, cujas limitações legais a tornam mais difícil de justificar. Por outro lado, o aumento da flexibilidade poderia ocultar fatos relativos à atividade e respetivas condições de trabalho em termos considerados desvantajosos aos trabalhadores, desde a fase de formação do contrato até ao período experimental.

Importa referir que, nos contratos sucessivos entre os mesmos contraentes, não há motivo para dispensar a existência de um período experimental no segundo vínculo. Assim, se um trabalhador celebra um contrato de trabalho com uma empresa, depois de ter mantido durante algum tempo um vínculo de prestação de serviços com a mesma entidade, não ficou excluído o período experimental naquele contrato.

¹⁷In <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20080632.html>

No caso de sucessão de contratos de trabalho entre as mesmas partes, mas com objeto distinto, impõe-se a existência de sucessivos períodos de experiência.

É interessante verificarmos que na contratação a termo, o período experimental é de 15 ou 30 dias conforme o contrato tenha 6 meses ou mais de 6 meses, mas neste molde jurídico já não se faz depender o prazo do período experimental de uma eventual a complexidade técnica ou relação de confiança exigida na contratação sem termo.

A dúvida que fica do regime estabelecido para os contratos de trabalho a prazo é a de que, mesmo que o cargo seja de especial complexidade técnica, exija uma especial qualificação ou suponha uma relação de confiança impõe ao empregador que, num prazo curto, verifique que o trabalhador é portador daquelas qualidades, sob pena de se poder manter na empresa pelo prazo do contrato. No que concerne aos cargos de direção ou de nomeação para quadro superior admitimos que, na prática, a questão não se coloca na medida em que não se nos afigura que seja usual a sua contratação a prazo.

Temos que reconhecer que o legislador fez aqui uma opção, cabendo ao empregador escolher a solução que melhor salvaguarde os interesses da empresa, muito embora seja sempre necessário, para a celebração do contrato a prazo, que se verifiquem os requisitos necessários à sua celebração.

A verdade é que pode também acontecer o contrário, isto é, o empregador celebrar um contrato sem termo, com um período experimental de 180 dias, para providenciar um posto de trabalho com aquelas especiais exigências (especial qualificação ou relação de confiança) para assegurar a substituição temporária de um trabalhador (p. ex. pelo período de 6 meses que corresponde ao período experimental). É claro que esta opção, em bom rigor, pode violar o princípio da boa-fé. No entanto, parece duvidoso que a rescisão do contrato sem termo no período experimental – se se verificar que o trabalhador não tem a formação/qualificação necessária ou não honrou o dever de confiança – possa ser considerado violador do Código do Trabalho.

Pensamos, por isso, que a opção do Código do Trabalho é a de encurtar os prazos de período experimental nos contratos a termo, estando os empregadores cientes de que têm que manter os trabalhadores pelo prazo estabelecido se não lhes tiver sido possível verificar, no período

experimental, que os trabalhadores não correspondem às expectativas criadas para o cargo ou função para que foram contratados.

Por outro lado, estamos convictos de que, em alguns setores de atividade técnica (técnicos de informática) existe, em algumas empresas, uma opção de contratação sem termo com fixação de um período experimental de 180 dias. Esta opção abre o caminho à rescisão sem indemnização se, decorridos mais de 30 dias, o empregador verificar que o trabalhador não está à altura de desempenhar as funções que implicar um período experimental mais alargado.

2.5 Direito Comparado

2.5.1 Sistema Espanhol

O *Estatuto de los Trabajadores*¹⁸ não impõe um dever de boa-fé na fase pré-contratual. Em todo o caso, é inquestionável que, nesta fase, ao serem confrontados interesses conflitantes, o princípio da boa-fé deve ser considerado. Existe até quem defenda que, no direito espanhol, o dever de agir de acordo com a boa-fé deve assumir uma relevância «mais intensa» na fase pré-contratual do que na fase de execução do contrato, na medida em que é na fase pré-contratual que se definem as condições objetivas que irão reger a relação contratual.

No direito espanhol existe mais do que um simples dever de informação. Fala-se num “dever de auto informação”, cuja densidade irá depender de cada caso em concreto e do nível de exigência pedido a cada interveniente, quer pelo tipo de funções a desempenhar quer pelo nível de instrução ou qualificação de que disponha.

Esse dever de informação ultrapassa, em larga escala, não só a fase de formação contratual como o próprio período experimental, durante o qual as partes devem informar-se mutuamente de modo a atingirem os objetivos que estão na base da realização da experiência a que se propuseram.

¹⁸ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, atualizado a fecha 23 de julio de 2012.

O período experimental, em Espanha, vigora de acordo com um “modelo eventual”, isto é, está previsto na lei mas as partes podem optar por o incluir ou não nos contratos de trabalho. Se o período experimental não estiver previsto no contrato não haverá período experimental. Este regime é bem diferente do regime legal em Portugal, uma vez que o nosso legislador optou por um “modelo natural”, “supletivo legal”, de acordo com a visão de Tatiana Guerra de Almeida¹⁹.

A propósito do período experimental e da sujeição do trabalhador a um “dever de experiência”, o sistema espanhol determina, com clareza, que o mesmo não seja exigível para funções já anteriormente desempenhadas, independentemente da natureza do vínculo, o que vai ao encontro do regime traçado pelo direito português.

2.5.2 Sistema Anglo-Saxónico

No sistema jurídico Anglo-Saxónico entende-se, por definição, que a lei não deverá interferir em áreas em que esteja em causa a autonomia da vontade e a liberdade contratual das partes. Neste sistema a celebração do contrato de trabalho é caracterizado pelos princípios da “liberdade para negociar” [*freedom to deal*] e, de forma simétrica, pela “liberdade de não contratar” [*freedom not to contract*].

O dever de informação é encarado, neste sistema, como algo já enraizado e que é suposto estar presente em todas as fases da negociação. As partes consideram que a fase da formação do contrato é a altura mais oportuna e adequada para serem clarificadas todas as dúvidas, o conteúdo e contornos em que a relação contratual se vai desenvolver.

O sistema jurídico Anglo-Saxónico prevê a existência de período experimental ao nível dos contratos. Contudo, fiel ao respeito pelo princípio da liberdade contratual, a lei admite que o empregador e trabalhador possam escolher a melhor forma de regular o período de experimentação em face da natureza das atividades a desenvolver, da complexidade e exigência técnica das funções a desempenhar pelo trabalhador. A lei não estabelece, por isso, quaisquer limites à definição do regime do período experimental, na medida em que, tal como na

¹⁹ “Do período experimental no contrato de trabalho”, ob. citada, pág. 74.

delimitação do objeto do contrato, a liberdade contratual, o seu regime e prazo deve ser estabelecido por acordo das partes.

Havendo uma tendência para fixar prazos curtos de período experimental, raramente a cessação do contrato de trabalho opera durante este período pelo que a cessação dos contratos de trabalho fica dependente da aplicação do respetivo regime.

2.5.3 Sistema Francês

No direito francês o regime é muito similar ao do direito espanhol, em particular na forma como é encarado o princípio da boa-fé, que está presente em toda a vida do contrato, desde a sua formação até à execução e à cessação.

O C^ode du Travail francês trata o período experimental no artigo L1221-19, admitindo que o período experimental seja aceite por acordo escrito das partes. Trata-se de mais um sistema jurídico que optou pelo “modelo eventual”, à semelhança do modelo espanhol.²⁰

Trata-se assim, de um regime em que as partes podem pôr termo ao contrato com possibilidade de rutura não motivada, funcionando o período experimental como sinal de liberdade de contratar, corolário da autonomia da vontade em confronto com o princípio da boa-fé.

Existe uma presunção legal que pode ser afastada pelo trabalhador com base no conceito de “*faute*” do empregador. Para que o despedimento possa ser considerado ilícito caberá ao trabalhador provar que a intenção do empregador de pôr fim ao contrato não foi relacionada com a experiência falhada do mesmo, mas antes por razões ilícitas. Poderão ser consideradas ilícitas

²⁰ O sistema jurídico italiano optou, igualmente, pelo “modelo eventual”, cabendo às partes estabelecer se vai ou não haver um período experimental. Para que seja fixado o prazo do período experimental, o mesmo terá que resultar no contrato.

quaisquer razões relacionadas com circunstâncias da vida privada do trabalhador ou outras que possam ser discriminatórias e que não se relacionem com as qualidades do trabalhador.

Naturalmente uma análise mais aprofundada desta temática teria que articular a duração do período experimental com os contratos a termo e com a flexibilidade dos despedimentos. O período experimental é uma ferramenta mais determinante quanto mais difícil for o despedimento.

2.6 Implicação do período experimental no mundo laboral e na Gestão de Recursos Humanos

2.6.1 Recrutamento, Admissão e Formação

O recrutamento e a admissão são termos utilizados na linguagem comum, de modo indistinto, para definir o início do vínculo laboral.

O preenchimento de um posto de trabalho resulta de um processo de convergência de vontades, em que intervêm a entidade empregadora e o trabalhador, e que culmina com a celebração de um contrato de trabalho. Em termos gerais, este processo é dominado pela vontade contratual do empregador que, normalmente e por natureza, assume uma posição de domínio decorrente dos poderes que a lei lhe confere, nomeadamente quanto ao poder de direção (artigo 97.º do código de trabalho), organizativo, determinativo das funções e de disciplina do trabalho (artigo 99.º do código de trabalho). Essa posição de domínio assume particular relevância nos contratos de adesão (artigo 104.º do código de trabalho).

É o empregador que conduz o processo de contratação. O empregador estabelece um perfil de trabalhador (psicológico/físico/técnico) que pretende para ocupar o posto de trabalho disponibilizado. Neste sentido, o enquadramento faz-se sobre o perfil, procurando o empregador encontrar um trabalhador que se subsuma ao perfil desejado.

Deste modo, o processo de recrutamento integra o conjunto de iniciativas, procedimentos e operações conduzidas pelo empregador ou terceiros destinadas a preparar o preenchimento de um posto de trabalho em função de determinado perfil. A admissão é o conjunto de procedimentos jurídicos e fatuais destinados a adequar o trabalhador ao posto de trabalho e a proporcionar-lhe condições plenas para que este exerça as suas funções. Basicamente, é pressuposto que as partes se esforcem por criar as condições para que o contrato de trabalho seja executado pontualmente.

Contudo, para evitar que haja um corte na relação de trabalho, e apesar de em regra a formação do contrato de trabalho se bastar com o mero acordo de vontades das partes no sentido da sua celebração, é certo que são hoje muito frequentes as hipóteses em que o processo conducente à celebração do contrato de trabalho tende a assumir maior complexidade, quer pela introdução de diversos momentos ou fases preliminares de contatos e negociação das respetivas condições, quer, inclusivamente, pelo desenvolvimento de verdadeiros sistemas preliminares de recrutamento e seleção de candidatos, com estruturação e natureza variada. Tais processos de recrutamento e seleção de pessoal podem, de fato, integrar elementos de natureza muito diversa: contatos pessoais, entrevistas, realização de provas de diversa natureza (v.g.assessmentcenters), havendo quem qualifica estas provas como verdadeiros negócios preliminares ou preparatórios em relação ao contrato de trabalho.

É frequente, nesta fase contratual, a utilização ou a introdução de componentes de formação com vista à adaptação do trabalhador à empresa e/ou funções a desempenhar. Em certos casos, esta formação é essencial para uma positiva concretização de certos aspetos do programa contratual estabelecido. Contudo, tratar-se-á de funções que, não sendo embora as que são primariamente visadas pelo instituto, são, contudo, suscetíveis de ser nele enquadradas ou associadas. Em particular, a lei estabelece a existência de um período de formação inicial para proporcionar a qualificação inicial a jovens que ingressam no mercado de trabalho sem a qualificação adequada²¹.

Quando o início da prestação laboral começa por um período de formação importa referir que, para contagem do período experimental, a mesma começa a partir do início da execução da

²¹Artigo 130 alínea d) do código de trabalho.

prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação determinadas pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período²².

A redação atual deste artigo corresponde ao artigo 106.º n.º 1 do Código do Trabalho de 2003, sem alterações. Em anotação a este artigo, Pedro Romano Martinez e Luís Manuel Monteiro²³ entendem que o legislador “considerou que o período experimental – no máximo metade dele – abrange a formação ministrada ao trabalhador com o objetivo de o preparar para o desempenho das funções contratadas. Para este efeito, a formação profissional já constitui execução da prestação devida pelo trabalhador, não sendo legítimo iniciar a contagem daquele período apenas após o termo da formação. Por outro lado, porque durante a situação de experiência os contraentes devem «agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho»²⁴, o que supõe o efetivo cumprimento da prestação a que ambos se obrigaram pela celebração do contrato, a formação profissional não pode ocupar todo o período experimental, nem sequer a maior parte dele. Pelo menos metade do tempo de experiência deve ser ocupado, *maxime* pelo trabalhador, com a realização de prestações típicas emergente do contrato de trabalho.

Quando exceda metade do período experimental, a formação constitui causa suspensiva da contagem daquele. A letra do preceito, conjugada com a regra segundo a qual é o início da prestação de trabalho que marca o início do período experimental, apontaria para que, em tal situação, a contagem do período experimental apenas se iniciasse após o termo da formação. Crê-se, porém, que a tutela da estabilidade da relação laboral, sobretudo perante situações de fácil manipulação da extensão temporal da formação, impõe a suspensão da contagem do período de experiência apenas durante o tempo em que a formação excede metade daquele período. Este, de resto, a leitura que melhor resolve a hipótese em que o início da formação profissional não coincide com o começo da execução do contrato de trabalho”.

Esta questão também tem sido discutida na jurisprudência. O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 16 de novembro de 2010 (Processo n.º 832/08.1TTSTB.E1.S1) analisou uma questão

²²Artigo 113.º n.º 1 do código de trabalho.

²³ Código do Trabalho Anotado, Almedina 2008, pág. 277 e 278.

²⁴ Artigo 104.º n.º 2.

que implicava a apreciação da contagem do período experimental em contrato de formação a que se seguiu a celebração de um contrato de trabalho com a mesma entidade empregadora.

Alegou o Autor na ação instaurada, em suma, que foi admitido ao serviço do réu em 17 de setembro de 2007, ao abrigo de um contrato de formação em posto de trabalho, para frequência de um estágio profissional em contexto de trabalho, necessário e adequado ao exercício da função de Operador. Na sequência do contrato de formação celebrado um contrato individual de trabalho com início em 1 de janeiro de 2008, sendo que em 22 junho de 2008, o réu comunicou-lhe a denúncia do contrato de trabalho, com efeito a partir do dia 30 de junho de 2008, alegando tal rescisão teria ocorrido no período experimental fixado em 180 dias.

A questão que, desde logo, se colocava era a de saber a partir de que data se devia contar o período experimental. O réu, alegando que o autor foi admitido ao serviço em 1 de janeiro de 2008 e não em 17 de setembro de 2007, defende que a denúncia do contrato de trabalho foi válida, por ter ocorrido no decurso do respetivo período experimental.

O tribunal de 1.^a instância decidiu que o período de 17 de setembro e 31 de dezembro de 2007, correspondente à ação de formação profissional ministrada ao autor, «vestibular do próprio contrato de trabalho, na medida em que o R. impôs a sua frequência». O período de formação devia ser contabilizado no período experimental, nos termos da segunda parte do n.º 1 do artigo 106.º do Código do Trabalho, pelo que, em 22 de junho de 2008, data em que o réu denunciou o contrato de trabalho, já há muito se havia esgotado o período experimental de 180 dias, previsto no contrato e no artigo 107.º, alínea *b*), do Código do Trabalho, pelo que tal denúncia era ilícita — artigo 429.º, alínea *a*), do Código do Trabalho.

A Relação de Évora manteve o sentido da decisão da 1.^a instância, adiantando que “de tal normativo não resulta porém que alguma vez possa prefigurar-se, no mundo do trabalho, um qualquer período experimental à margem da efetiva prestação contratual. O que dessa disposição decorre é, tão só, que o lapso de tempo ocupado com tais ações de formação releva na contagem do período experimental, desde que não exceda metade da duração do mesmo. E compreende-se que assim seja: na medida em que as finalidades visadas pelo período experimental, que como se disse se prendem com o conhecimento mútuo de empregador e trabalhador, possam ser também prosseguidas no estrito âmbito da formação profissional, é razoável que essas ações de formação

contem para a contagem do período experimental, em pé de igualdade com os lapsos de tempo em que ocorreu uma efetiva prestação de trabalho. O que não nos parece legítimo é distinguir, para tal efeito, ações de formação que precedam o início da execução do contrato de trabalho (tal como a que ocorreu na hipótese dos autos), daquelas que venham a ter lugar, apenas, após o estabelecimento do vínculo laboral, e já durante a respetiva execução.

Para além de a lei, neste âmbito, não operar qualquer distinção relativamente ao momento em que a formação do trabalhador possa vir a ter lugar, as razões de fundo que poderiam, em abstrato, ditar a irrelevância dessas ações de formação na apreciação do período experimental são precisamente as mesmas, qualquer que seja aquele momento. E a verdade é que a opção do legislador, ainda que discutível, foi inequivocamente no sentido de dar também relevo ao período de formação, a par da execução da prestação laboral em cumprimento das obrigações contratadas entre empregador e trabalhador.

É de notar, aliás, que na normalidade das situações, e por razões que se afiguram óbvias, a formação profissional de um trabalhador, para um determinado desempenho funcional, precederá naturalmente o início do exercício dessas funções. A hipótese inversa, de alguém ser admitido e começar a trabalhar num cargo específico, antes de estar habilitado para o fazer, é que nos parece menos habitual...”

O Supremo Tribunal de Justiça revogou o acórdão da Relação por entender que:

1. O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho o que aponta no sentido de que só pode haver período experimental após a celebração do Contrato de Trabalho, isto é, quando já se encontra constituída uma relação de trabalho subordinada;
2. O n.º 1 do artigo 106.º (Código de Trabalho de 2003) estabelece que o período experimental se conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, devendo entender-se que esta norma consagra o princípio de que o período experimental só pode começar a contar-se a partir da celebração do contrato de trabalho;
3. As ações de formação contempladas no preceito são apenas aquelas que ocorrem na pendência do contrato de trabalho e não, também, as que se desenvolvem antes da celebração desses

contratos, sendo certo que, antes da sua celebração, não existe empregador e o futuro empregador não dispõe do poder de direção que lhe permita determinar a frequência de ações de formação;

4. A execução de um contrato de formação profissional e a execução de um contrato de trabalho, com a complexa teia de direitos e deveres que encerra o contrato de trabalho, são realidades bem diversas e devem ser autonomizados.

Apesar de o Supremo Tribunal de Justiça ter revogado os acórdãos das instâncias inferiores, a questão pertinente é a de saber se o contrato de formação profissional deve ser tido em consideração para efeitos de contagem do período experimental, ou seja, se é enquadrado no âmbito de uma relação laboral, entre entidade empregadora e estagiário com direitos e deveres de ambas as partes ou não.

A decisão das instâncias inferiores assentou, fundamentalmente, no pilar a relação de continuidade verificada entre o período formativo e a execução do contrato de trabalho, estabelecendo um verdadeiro nexa causal entre o contrato de formação e o contrato de trabalho. No caso concreto verifica-se que, no contrato de formação, ficou estabelecida uma cláusula de promessa tendente ao estabelecimento de um vínculo contratual entre o empregador e o trabalhador após o decurso da «formação inicial» por dois anos consecutivos, cláusula essa justificada pelas despesas de formação que até então tinham sido suportadas pela entidade empregadora.

O artigo 113.º n.º 1 do Código do Trabalho estabelece que “o período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período”.

O artigo 111.º do Código do Trabalho estabelece que “o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção”.

Aposição do Supremo Tribunal de Justiça, diferente da dos tribunais inferiores, demonstra a dificuldade da questão. Pensamos que o objetivo do artigo 113.º n.º 1 foi o de encontrar um

«compromisso» para a contagem do período experimental quando, no início da prestação de trabalho (ou “execução da prestação do trabalhador” como refere a lei), o empregador resolve começar com um período de formação. Esta exigência verifica-se, nomeadamente, nas atividades em que a prestação de trabalho implica uma «aprendizagem» ou «formação prévia» a qual é, muitas vezes, condição necessária ao início da prestação. Curiosamente, no caso referido, o trabalhador ficou vinculado a celebrar um contrato por 2 anos, para «compensar» os gastos de formação que a entidade formadora.

A primeira questão que a decisão do Supremo coloca e que merece alguma ponderação prende-se com uma certa desigualdade de posições das partes no que diz respeito à possibilidade de denúncia do contrato no prazo do período experimental. Enquanto o empregador podia denunciar o contrato, podendo assim desvincular-se sem aviso prévio²⁵, o trabalhador ficaria limitado na sua opção caso não lhe agradasse o tipo ou a natureza da atividade para a qual tinha sido contratado. Isto é, o princípio estabelecido no artigo 111.º do CT que aponta no sentido de que o período experimental serve para as partes apreciarem o interesse na manutenção do contrato traz encargos adicionais ao trabalhador.

Por outro lado, entendemos que a formação inicial – seja no âmbito de um contrato de trabalho seja a coberto de um «contrato de formação» (nomeadamente quando é dada nas instalações da empresa ou é da responsabilidade do empregador) – já serve para as partes poderem tirar ilações sobre o interesse mútuo na prestação que pode ou não seguir-se. Ou seja, findo o «período de formação» pode ou não continuar a execução da prestação, conforme o interesse de ambas as partes. Por isso mesmo, se compreende que o legislador não considere a totalidade da formação para o cômputo do período experimental, mas apenas metade.

A solução do acórdão do Supremo Tribunal de Justiça abre o caminho ao alongamento dos prazos do período experimental, nomeadamente quando o empregador, em vez de celebrar o contrato de trabalho, celebra um outro tipo de contrato: o «contrato de formação». Esta solução parece estar, igualmente, em contradição com o regime do artigo 112.º, n.º 4, do Código do Trabalho. Este preceito teve como objetivo reduzir ou eliminar o período experimental quando o trabalhador já esteve vinculado, anteriormente, à mesma entidade empregadora através de outro

²⁵ Artigo 114.º n.º 1 do Código do Trabalho.

tipo de contrato. Por isso, pensamos que deveria ser sempre aplicado o disposto no artigo 113.º n.º 1, independentemente de a formação inicial ter sido prestada em consequência de um contrato de formação ou no âmbito de um contrato de trabalho.

Parece-me que o artigo 113.º, n.º 1, tem apenas em conta todos os contratos de trabalho que estabeleçam uma verdadeira relação laboral, sendo possível que o período experimental no máximo metade dele abranja formação ministrada pelo empregador como forma de preparar o trabalhador para a execução do trabalho pelo qual foi contratado.

Conforme consta do Acórdão da Relação do Porto de 12 de dezembro de 2011 – Processo n.º 661/09.5TTMTS.P1 – “nas atividades de carácter mais complexo ou de direção, ocorrem ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, ainda durante o período experimental, no sentido de melhorar a prestação do trabalhador, o que aparentemente impede a avaliação do desempenho da parte, pois a parte contrária não está durante esse tempo a realizar a prestação típica do contrato. No sentido de obviar a tal dificuldade, estabelece o art. 106.º, n.º 1, *in fine*, do CT2003 que a formação integra o período experimental desde que ela não tenha duração superior a metade deste. Adotou o legislador, segundo alguns, uma solução salomónica, na medida em que, pretendendo-se melhorar a qualidade da prestação por via da formação, mas pretendendo conciliá-la com os fins inerentes ao estabelecimento do período experimental, tornou obrigatória a existência de um período mínimo de experiência, correspondente a metade do estabelecido na lei.

Perante as duas decisões, contraditórias, da Relação e do Supremo atenderia a aderir, pelas razões expostas, à posição da Relação, muito embora aceite que antes da celebração de um contrato de trabalho não se inicia a execução da prestação do trabalhador. No entanto, também é importante referir que se o legislador quisesse ser tão rigoroso poderia ter dito na norma – como o fez no artigo 111.º n.º 1 – que o período experimental se contaria a partir da «execução da prestação no contrato de trabalho».

Daí que acompanharemos a solução acolhida pelo Exmo. Juiz a quo, que é de resto corroborada pelo Professor Romano Martinez, no seu “Código do Trabalho anotado”, 4.ª ed., afirma, a pág. 244, e em anotação àquele preceito da lei laboral: “...o legislador considera que o período experimental – no máximo, metade dele – abrange a formação ministrada ao trabalhador com o

objetivo de o preparar para o desempenho das funções contratadas. Para este efeito, a formação profissional já constitui execução da prestação devida pelo trabalhador, não sendo legítimo iniciar a contagem daquele período apenas após o termo da formação”.

Em idêntico sentido decidiu o Acórdão da Relação de Lisboa de 7/3/2007 (Processo n.º 27/2007-4), ao considerar que “as ações de formação, já permitam, de alguma forma, proceder à referida avaliação”, adiantando que a formação de uma trabalhadora, antes de a mesma ser admitida ao serviço da empresa empregadora, foi expressamente considerado como devendo contar para efeitos de período experimental.

2.6.2 Atividade Contratada, Promoção e *Jus Variandi*

Como estabelece o artigo 111.º do Código do Trabalho, a adoção do período experimental tem em vista proporcionar às partes a própria apreciação do interesse na manutenção da relação de trabalho.

Uma questão que poderemos mencionar será a relação que existe na atividade contratada onde o poder de direção é exercido com liberdade, em termos amplos, e designa o quadro de referência da relação de trabalho; tal poder tem a função de delimitar o conteúdo da prestação devida e, simultaneamente, fixar os limites dentro dos quais o poder de direção é exercido. Tal matéria encontra-se regulada nos artigos 115.º e 118.º, n.º 1, do Código de Trabalho.

A relação de trabalho é uma relação dinâmica, que vai mudando, e que tem uma evolução intrínseca. Por exemplo, imaginemos que alguém é contratado para técnico jurista de uma instituição bancária e é colocado no respetivo departamento jurídico do banco, pretendendo-se que desenvolva a sua atividade nas áreas de direito laboral, da segurança social, do direito comercial, dos valores imobiliários, de direito fiscal, etc. Ao longo dos anos, continuando a ser jurista, e tendo o trabalhador mostrado aptidões para o direito fiscal, o mesmo foi-se especializando nesta área, sendo que, 15 anos depois, praticamente só desenvolve atividade na área de direito fiscal.

Significa isto que houve uma alteração da atividade contratada? Pensamos que não. E se o empregador decide solicitar ao técnico jurista a elaboração de um parecer sobre uma burla relacionada com títulos de crédito, de um dia para o outro? Será este pedido abusivo? Porventura sim, porque aquela atividade foi-se concentrando, atendendo ao modo como a prestação foi sendo exercida, atendendo ao modo como o empregador foi exercendo o seu poder de direção e ao fato de o nível de exigência, de conhecimento e de responsabilidade exigíveis no momento em que o trabalhador foi contratado serem diferentes daquelas exigíveis 15 anos depois, onde o nível de profissionalismo se alterou.

Revela-se aqui que a atividade definida como um género vai tendo a sua evolução. Porém, isto não significa a recusa legítima do trabalhador em elaborar o referido parecer e em exigir que apenas lhe sejam atribuídos assuntos de direito fiscal, mas a verdade é que existem expectativas legítimas, há uma profissionalidade que se vai adquirindo em certa zona e que, naturalmente, se vai perdendo noutras áreas.

Situações há em que se pode questionar se a promoção de um trabalhador pode dar lugar ao desencadeamento de “um período experimental”. Há quem defenda que a experiência em funções diversas das inicialmente contratadas, determinará apenas – em caso de insucesso de tal período de avaliação – o retorno à posição inicial ou anterior do trabalhador no quadro do programa contratual existente ou, noutra perspetiva, a não consolidação da modificação contratual existente. No entanto a generalidade das legislações que se debruçam sobre o período experimental afastam, por isso, embora nem sempre de modo expreso, as hipóteses de atuação do instituto das situações em que a modificação contratual (promoção) depende da superação satisfatória de um período de adaptação ao exercício de novas funções.

Afigura-se, que a adoção de um “período experimental” ou “período de prova”, na sequência de promoção, não tem suporte no Código do Trabalho, na medida em que, desde logo, a lei é clara ao referir que o período experimental se exerce no “tempo inicial da execução do contrato”²⁶. Por outro lado, o artigo 113.º n.º 1 do Código do Trabalho reforça esta ideia, ao estabelecer que o período experimental se conta “a partir do início da execução do trabalho”. Por isso, não

²⁶ Artigo 111.º do código do trabalho.

podemos deixar de considerar que não será possível, de forma alguma, introduzir um “período de prova” vários anos depois de iniciada a relação laboral.

É ainda relevante para a presente análise salientar que a decisão de promover um trabalhador é, normalmente, tomada na sequência de uma pesquisa das suas capacidades para ocupar o novo cargo. Ora, se o empregador fez essa observação e decidiu que o trabalhador tinha condições e perfil para ser promovido, não faz sentido sujeitá-lo a um regime de experiência.

O mesmo se pode aplicar no que concerne ao período experimental, ou seja, não faz sentido que se pretenda aplicar um certo tempo de período experimental a um trabalhador que já está contratado há 15 anos, apesar de nas suas funções ao longo do tempo ter adaptado o trabalho que lhe foi dando conhecimento e em que se foi especializando.

Outra situação em que pode ser suscitada a questão do período experimental no âmbito do exercício da atividade diversa da contratada, relaciona-se com exercício de funções em regime de “polivalência funcional” e do *jus variandi*. A questão que se coloca é a seguinte: será defensável que a um colaborador sejam atribuídas novas funções e que para o seu exercício seja exigido um novo período experimental?

Para o mestre António Nunes de Carvalho, o instituto da polivalência funcional delimita as margens dentro das quais o poder de direção pode ainda ser exercido; o empregador pode exigir ao trabalhador, não apenas aquilo que está na atividade contratada tal como definida pelas partes, mas também outras tarefas afins ou funcionalmente ligadas à atividade contratada. Esta ideia resulta do disposto no artigo 118.º, n.º 2 do Código de Trabalho.

No que concerne ao *jus variandi*, o empregador pode, verificados certos pressupostos e dentro de certos limites, exigir tarefas que vão para além das contidas no instituto de polivalência funcional. Em certos casos, o empregador pode exigir ao trabalhador tarefas que estão bem mais distantes da atividade contratada. Tal figura está delimitada no artigo 120.º do Código do Trabalho.

Como temos vindo a referir, um instrumento que poderá ser posto em prática pela entidade empregadora é o recurso ao *jus variandi* (Mobilidade Funcional). A título de exemplo, podemos configurar a situação de um técnico de Recursos Humanos que passa a exercer as funções de

Coordenador. As responsabilidades aumentaram, mas o cômputo geral em termos de funções manteve-se, sendo que antes desta “promoção” poderá ser aplicada a mobilidade funcional como forma de a entidade empregadora se defender de potenciais inadaptações por parte do colaborador.

A questão acima referida vem mencionada no artigo 120.º do Código do Trabalho quando, em sede de mobilidade funcional, se estabelece que, à semelhança do que acontece para o contrato a termo, a entidade empregadora está obrigada a justificar as razões determinantes da alteração temporária de funções não compreendidas na atividade contratada.

Neste sentido, não nos parece credível nem legalmente sustentável que, quando exista uma promoção para certo colaborador, tenha que existir um período experimental associado a essas novas funções.

2.7 Cessação do contrato de trabalho

2.7.1 Denúncia do contrato de trabalho no período experimental

Como já foi referido, o período experimental destina-se a permitir que as partes possam apreciar se existe interesse em manter uma relação de trabalho. Por isso, em caso de falta de interesse, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho no decurso do período experimental, apresentando-se esta possibilidade como sendo a consequência jurídica mais provável quando qualquer delas entender que não se justifica que perdure a relação estabelecida. Tal fato está expressamente consagrado no artigo 114.º do Código de Trabalho de 2009, sob a epígrafe *denúncia do contrato durante o período experimental*. Nos termos desta disposição, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização. A lei exige, no entanto, que o empregador cumpra um prazo de aviso prévio, que varia em função da duração estabelecida para o período experimental. Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, a denúncia do

contrato de trabalho pelo empregador depende de um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

É comum afirmar-se que o uso do período experimental é um mecanismo a que os empregadores recorrem com vista a minimizar os “riscos” com a contratação sem termo. A doutrina maioritária é consentânea em aceitar que o carácter bilateral do regime do período experimental deve ser relativizado visto que, na prática, a quem o mecanismo de cessação não motivada aproveita é ao empregador que, assim, não necessita de fundamentar a cessação contratual que a lei presume lícita.

Por essa razão, a doutrina e a jurisprudência tendem a concentrar-se nas razões para a denúncia operada pelo empregador e assim quando discutem a denúncia abusiva, estão, invariavelmente, a pensar na denúncia pelo empregador. Tende a associar-se o período experimental a uma espécie de contrato inicial, ou pré-contrato, semelhante a um contrato a termo.

A falta de aviso prévio não implica a ineficácia da denúncia – na medida em que o n.º 1 deste preceito é claro ao prescindir do aviso prévio – tendo apenas implicações em matéria de pagamento de retribuição.

Neste contexto, o n.º 4 do 114.º do Código do trabalho determina que o não cumprimento do prazo de aviso prévio obriga ao pagamento, por parte do empregador, da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Em princípio, nada parece obstar ao acordo dos contraentes quanto à antecipação do termo do prazo de duração do período experimental. Mas, tratando-se, como se trata de fato, de um acordo quanto à redução da duração do período experimental, parece razoável exigir-se, também aqui, a observância, como condição de validade de tal acordo, de redução a forma escrita. A ser assim, porém, uma declaração do empregador, no decurso do período experimental, no sentido da suficiência da experiência realizada ou da sua satisfação com o desempenho do trabalhador, parece não assumir qualquer relevo jurídico, mantendo-se intacta, até ao termo da duração da experiência, a possibilidade de recurso ao regime de cessação do contrato previsto no artigo 114.º do Código de Trabalho. Esta solução, parecendo ser aquela que decorre logicamente do regime geral do instituto, não deixa, contudo, de se afigurar de certo modo contraditório face ao

dever geral de boa-fé e, em particular, face àquele que é modelo de conduta dos contraentes durante este período contratual tido em conta pelo legislador. Nesse seguimento, uma declaração de tal sentido poderá levantar sérios problemas na hipótese de, posteriormente, e ainda no decurso daquele que é o prazo de duração da experiência concretamente aplicável, o empregador denunciar o contrato de trabalho ao abrigo do regime do artigo 114.º do Código de Trabalho.

Muito embora, do ponto de vista formal, a declaração precedente pareça não poder sustentar-se, do ponto de vista da sua validade, no regime decorrente na parte final do n.º 1 do artigo 111.º, do Código de Trabalho, a verdade é que tal atuação do empregador e a tutela das correspondentes expectativas geradas ao trabalhador não parecem poder reputar-se juridicamente irrelevantes. Poderá, assim, considerar-se que tal atuação do empregador será suscetível de valoração, designadamente em sede de responsabilidade por eventuais danos causados ao trabalhador, podendo eventualmente configurar-se como uma hipótese de denúncia abusiva por parte do empregador. Tratar-se-á, contudo, de uma solução controvertida, que depara certamente com enormes dificuldades do ponto de vista da sua verificação prática, designadamente no que concerne à alegação e prova, dos fatos que poderão sustentar tal hipótese, cujo ónus impende sobre o trabalhador.

Não pode esquecer-se, no entanto, que o artigo 111.º n.º 3 do CT admite a exclusão de qualquer período experimental, desde que essa exclusão seja estabelecida por «acordo escrito entre as partes». Por isso, admite-se que – mesmo no decurso do período experimental – as partes podem acordar, por escrito, que cesse o período experimental.

Por outro lado, a liberdade de desvinculação está relacionada com as razões que são determinantes para o 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 de direito se, por exemplo, o empregador denunciar o contrato durante o período experimental pelo fato de a trabalhadora ter, entretanto, engravidado. Em abstrato, uma tal situação poderá ser enquadrada no regime do abuso de direito (art. 334.º do Código Civil). No entanto, um caso como este tem que ser confrontado com os meios de prova existentes, sendo certo que pode ser difícil comprovar que a cessação assenta em motivo ilícito. Efetivamente, não sendo necessário invocar a causa de cessação do contrato, não se sabe quais as razões que levaram o empregador a

denunciar o contrato. Por outro lado, e apesar da gravidez da trabalhadora, fica sempre em aberto como fundamento da denúncia a apreciação que o empregador fez acerca do desempenho da trabalhadora no decurso do período experimental.

Face ao que foi exposto, vamos dar alguns exemplos de jurisprudência que refutam o que já foi dito. O acórdão n.º 896/03.7TTLSB.L1-4 da Relação de Lisboa fala-nos da possibilidade de invalidade da denúncia do contrato de trabalho em sede de período experimental. Os autores sustentam que a entidade empregadora não denunciou o contrato de trabalho por causa da sua ineptidão, incompatibilidade ou frustração de expectativas, tendo a mesma agido de má-fé, sendo por isso um verdadeiro abuso de direito.

Contudo, o abuso de direito deve estar reservado para casos excepcionais, não podendo ser utilizado como panaceia fácil, devendo sempre implicar uma ponderação global da situação em jogo, sob pena de descambar no formalismo de que se pretende fugir²⁷.

Não se pode, por isso, deixar de se enquadrar o contexto e vicissitudes da própria estrutura empresarial onde se desenvolve a prestação do trabalhador. Nesta medida, como tem sido entendido, uma situação de crise inesperada da empresa, determinando o seu previsível encerramento ou a redução dos postos de trabalho, constitui circunstância justificativa da cessação do contrato de trabalho durante a vigência do período experimental, mesmo que a avaliação que a entidade empregadora tenha de determinado trabalhador seja positiva.

Outro exemplo de denúncia considerada ilícita e que impera um abuso de direito e de má fé entre empregador e trabalhador, temos o Acórdão da Relação de Lisboa n.º 5996/2008-4 de 08.10.2008 que nos relata, em suma, a ausência de assinatura de um contrato a termo certo, convertendo-se este num contrato sem termo. Como já foi referido, o contrato a termo certo está sujeito à forma escrita, e para além da identificação das partes deve constar as respetivas assinaturas. Neste Acórdão ficou provado que a entidade empregadora não assinou a minuta de contrato de trabalho a termo que negociara com o trabalhador convertendo-se este num contrato sem termo, ou por tempo indeterminado, cuja celebração nem sequer depende da observância de

²⁷Cfr., entre outros, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 24.01.2002, CJ, ACSTJ, 2002, Tomo II, pág. 53 e de 11.03.199, BMJ, 485, pág. 372 a 376.

forma especial. A entidade empregadora subverteu o que havia sido negociado e alterou unilateralmente os termos do negócio.

A entidade empregadora ao fim de 55 dias de execução do trabalho, notifica o colaborador para rescisão do contrato que entretanto se tinha convertido a sem termo, tendo por isso um período experimental associado de 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores. Deste modo para além de se verificar uma nítida violação das regras de boa-fé na formação do mencionado contrato a termo certo por parte da entidade empregadora – ao não assinar como se lhe impunha que o fizesse, o contrato a termo certo que propusera ao trabalhador, com ele negociara e o levava a assinar sabendo da essencialidade dessa assinatura para que o contrato se tornasse válido e eficaz entre ambas as partes – constataram que a mesma, com toda aquela sua conduta excedeu, manifestamente, os limites impostos pela boa-fé, ao exercer o direito de denúncia do contrato de trabalho em tais circunstâncias.

Tal solução frustra o efeito sancionatório da conversão, permitindo ao empregador, pela posição da força que em regra lhe assiste na formação do contrato de trabalho, não cumprir as exigências de forma do contrato a termo certo e vir, mais tarde, a invocar o período experimental mais longo do contrato sem termo, com que ironicamente escapará até ao pagamento da compensação pela caducidade do contrato a termo.

O Acórdão da Relação de Lisboa com o processo n.º 606/2004-4 datado de 12.05.2004 penaliza claramente a entidade empregadora pelo fato comprovado de ter agido de má-fé quando estabeleceu diversos contratos (primeiro a termo certo e posteriormente passagem a sem termo) para a mesma pessoa, em situações remuneratórias iguais, desempenhando exatamente as mesmas funções, no mesmo posto de trabalho.

O trabalhador em causa foi contratado em 13.04.2000 pelo prazo de um ano com um contrato de trabalho a termo certo, mediante as funções de maquinistas. O período experimental era de 30 dias e o colaborador antes da celebração desse contrato esteve em formação teórica e prática durante 5 meses. 5 meses depois a entidade empregadora propõe ao colaborador um contrato por tempo indeterminado com novo período experimental de 180 dias e passadas três semanas é despedido por se encontrar na vigência do período experimental. Tudo se manteve igual nessa

relação contratual, exceto quanto ao prazo. Deixou de ser uma relação precária para ser uma relação duradoura.

A entidade empregadora, teve oportunidade de avaliar o trabalhador em dois momentos distintos, quando frequentou o curso de formação e o segundo momento na vigência da relação laboral que os vinculou. Não faz, deste modo, sentido, na passagem a sem termo proposta pela entidade empregadora, novo período experimental de 180 dias, se o trabalhador iria ter exatamente as mesmas funções que tinha anteriormente.

Houve um claro abuso de direito, mostrando que celebrou aquele contrato de trabalho sem termo não para tornar efetiva a relação de trabalho que os vinculava, mas para a tornar mais precária e para mais fácil e mais rapidamente dele se desvincular, servindo-se para o efeito, do período experimental que nele estabeleceu, uma vez que a entidade empregadora só daí a 6 meses podia fazer cessar o motivo que determinou a sua contratação.

Por fim, como último exemplo relativo ao abuso de direito por parte da entidade empregadora, temos o Acórdão da Relação do Porto com o processo n.º 1114/09.7TTPRT.P1 datado de 05.03.2012 onde refere que se durante o período experimental de um contrato de trabalho não foi dada ao trabalhador a possibilidade de demonstrar as suas qualidades ou aptidões para o desempenho das funções para as quais foi contratado ou não tiver tido a oportunidade de efetuar a sua prestação, a cessação da relação laboral, por parte do empregador, nesse período experimental, constitui uma denúncia abusiva, correspondendo a um despedimento ilícito. Apesar de não ser necessário a alegação ou fundamentação de justa causa de denúncia do contrato durante o período experimental, não implica necessariamente a ausência de motivação ou de absoluta discricionariedade ou arbitrariedade. Como refere Tatiana Guerra de Almeida, (2007) «as especiais faculdades extintivas da relação laboral durante o período experimental são assentadas em função de determinado fim, correspondente, a traço largo, ao reconhecimento e atribuição de relevância jurídica à frustração da experiência».

2.7.2 Despedimento por Inadaptação

A cessação do contrato de trabalho durante o período experimental face ao regime laboral geral de cessação do contrato de trabalho é uma questão delicada. Trata-se, justamente, de esclarecer em que medida tal regime de extinção do contrato de trabalho durante o período experimental poderá ser ainda reconduzido aos quadros de uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho previstas no Capítulo VII do Código de Trabalho. Caso se conclua no sentido da insuscetibilidade do seu enquadramento nos termos referidos, a questão que se coloca é a de saber em que medida ou de que modo se relaciona esta denúncia com as demais causas de cessação.

De fato, do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho constante do Capítulo VII do Código de 2009 e do Capítulo IX do Código de 2003, não deixam de avultar as sensíveis alterações terminológicas introduzidas nesta matéria, em particular no seu confronto com o anterior regime da Lei da Cessação do Contrato Individual de Trabalho.

Ora, quanto a uma possível conexão entre o regime da denúncia durante o período experimental e o regime geral da cessação do contrato de trabalho, parece concluir-se no sentido de que o legislador não terá pretendido reconduzir ou enquadrar o regime de cessação do contrato durante o período experimental em qualquer das modalidades em que se analisa o sistema geral traçado pelo já aludido Cap. IX do Código de 2003 e Cap. VII do atual Código de 2009. Ou, dito de outro modo, o regime constante do artigo 114.º do Código de Trabalho de 2009 mantém a sua autonomia e especificidade face às demais modalidades de cessação do vínculo laboral.

Dir-se-á, assim, que a cessação do contrato de trabalho durante o período experimental, prevista pelo artigo 114.º do Código de Trabalho de 2009, configura uma modalidade específica de cessação do contrato de trabalho, concedida e alicerçada em função dos mecanismos de funcionamento de um instituto que a pressupõe, como consequência jurídica eventual da sua atuação.

Apesar de, na cessação do contrato por ato unilateral de qualquer das partes, ser rodeada de condicionalismos, restrições e cautelas, essas limitações à liberdade de desvinculação não valem

no período experimental: nos termos do artigo 114.º CT, durante aquele período é livre a ruptura do contrato. A lei adota a presunção de que a cessação do contrato é determinada por inaptidão do trabalhador ou por inconveniência das condições de trabalho oferecidas pela empresa. No entanto, e à semelhança do que foi referido para a situação de gravidez, não pode excluir-se a hipótese de abuso de direito se, durante este período, o trabalhador for despedido por motivos ideológicos, políticos ou outras razões estranhas às relações de trabalho, aplicando-se a esta denúncia o regime geral do despedimento. Porém, e mais uma vez, a grande dificuldade centra-se na existência de prova sobre os reais motivos que fundamentaram a denúncia.

Casos há em que o período de experiência pode não cumprir a função a que se destina, por a prestação de trabalho naquele período não ter sido esclarecedora para qualquer dos sujeitos. Pode dar-se o caso de o empregador ter tratado o trabalhador com particular deferência e urbanidade, lhe ter proporcionado um ambiente de trabalho agradável e ter mantido a relação laboral dentro dos limites e nos termos decorrentes do contrato e, depois, altere, progressivamente, essas condições, à medida que a relação de trabalho se vai estabilizando. O trabalhador, por sua vez, pode declarar aptidões que não possui, exercer durante o período de experiência a sua atividade por forma diligente e hábil, vindo, mais tarde, a revelar um rendimento normal muito inferior ou uma imperícia inesperada.

Dir-se-ia que a inclusão da inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho está entre as causas da cessação do contrato por iniciativa do empregador e que tal fato poderia ser fundamento para alterar esta questão. Mas, a verdade é que a situação aí visada pressupõe a mudança dos moldes e requisitos técnicos da prestação de trabalho, ou seja, a modificação das condições objetivas em que o vínculo foi contraído e, portanto, a experiência se efetivou. Para que a inadaptação possa ser invocada é, com efeito, necessário que seja “superveniente” e que tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho derivadas da alteração dos processos de fabrico, da tecnologia ou dos equipamentos utilizados e, ainda, que ao trabalhador tenha sido facultada formação adequada (art. 375.º CT).

Não se trata, pois, da inaptidão originária – ou seja, daquela que o período de experiência se destina a apurar.

2.8 Deveres gerais das partes

2.8.1 O cumprimento dos deveres como fator de manutenção do contrato de trabalho

Existem deveres recíprocos entre o trabalhador e a entidade patronal, estabelecidos no artigo 126.º a 129.º do Código do Trabalho. Propomo-nos enunciar aqueles deveres recíprocos que são fator decisivo para as partes poderem apreciar o interesse na manutenção da relação de trabalho.

O empregador tem o dever de tratar o trabalhador de forma respeitosa e digna, abstendo-se de o sujeitar a qualquer conduta que seja considerada indigna ou desrespeitosa. É proibido o *mobbing*, o assédio moral de entre outras formas de tratamento desrespeitoso, nas quais se podem incluir condutas discriminatórias, violadoras do princípio da igualdade.

O empregador deve ter registos limitados ao mínimo necessário quanto a dados dos seus trabalhadores, respeitando-se sempre a dignidade do trabalhador, a sua intimidade e reserva da vida privada.

De entre os deveres acessórios, mas ainda relacionados com o cumprimento da prestação, encontram-se outros deveres com sejam, os deveres de obediência, os deveres de assiduidade e pontualidade, os deveres de zelo e diligência. Assim, afigura-se-nos que o falseamento do cumprimento de horário, a apresentação de baixas fraudulentas, bem como a adulteração de fichas de produção, apresentam-se como fundamentos possíveis que violam este princípio de boa fé e que, por isso, podem fundamentar o despedimento com justa causa.

Integram-se no dever de lealdade o dever de confidencialidade e segredo profissional, que são exigências de comportamento reto das partes em determinadas áreas de atividade económica e de certas funções específicas dentro da organização.

Podemos afirmar que os deveres de informação têm enorme peso nesta fase inicial de execução contratual, pois, quer empregador quer trabalhador, têm a obrigação de informar a contraparte das reais possibilidades ou dificuldades daquela relação laboral. O trabalhador quanto às suas capacidades, competências, dificuldades e expectativas quanto às condições e prestação de

trabalho, e o empregador quanto às condições de trabalho e expectativas criadas em torno da prestação de trabalho.

Assim, se numa fase de formação contratual podem ser toleradas certas omissões, que muitas vezes não são sequer premeditadas, a verdade é que na execução do contrato, começam a tornar-se mais claras as necessidades de informação de cada parte em relação à outra. A título de exemplo, podemos considerar a situação em que um candidato, na fase de recrutamento, é colocado perante a questão de saber se, além da licenciatura, tem diploma de língua inglesa. Este responde afirmativamente mas acaba, numa fase posterior, por ser contratado. Contudo em plena execução do contrato, ainda que no período experimental, verifica-se que o domínio da língua inglesa é insuficiente, apesar da existência real do diploma.

Esta situação pode ser percebida pelo próprio trabalhador que, ao invés de dar por findo o contrato, decide dar a conhecer tal fato ao empregador. O empregador pode optar por dar formação adicional nesse campo e manter em vigor o atual contrato de trabalho, renunciando à denúncia do contrato no decurso do período experimental.

2.8.2 Dever de informação

É mais comum pensar-se, nesta fase, em deveres de informação, já que a natureza das relações em confronto impõem, desde logo, um conjunto de deveres de informação muito densos, embora tal dever tenha que ser conjugado com o dever de lealdade na negociação, igualmente aplicável na fase de formação contratual.

Os deveres de informação obrigam as partes à prestação de todos os esclarecimentos necessários à conclusão honesta de um contrato, podendo, por isso, ser violados tanto por ação com por omissão.

Assim sendo, as partes, aquando da fase da formação do contrato de trabalho (preliminares, negociação e celebração), estão obrigadas a um conjunto de obrigações de informação.

O artigo 106.º do Código de Trabalho estabelece os princípios gerais relativos ao dever de informação a que se encontram vinculados o empregador (n.º 1) e o trabalhador (n.º 2).

Contudo, tendo em atenção a forma como se desenvolve a relação laboral e face à «supremacia» da entidade empregadora, a aparente posição de igualdade para a qual a norma aponta nem sempre corresponde à realidade em face da posição fragilizada em que se encontra o trabalhador. Assim, a entidade empregadora, já na fase de execução do contrato, pode vir a alegar que ele não o informou relativamente a determinada questão que na sua ótica era importante para a execução das tarefas contratadas. Se é verdade que a Diretiva n.º 91/553/CE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, transposta para o nosso direito interno pelo Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de janeiro, se caracterizavam pela imposição de um «dever unilateral de informação» - porque o dever de informar estava a cargo do empregador - deve entender-se que a consagração de deveres recíprocos deve ser interpretada de acordo com outros princípios que devem estar presentes no desenvolvimento da relação laboral.

O âmbito do dever de informação deve ser compatibilizado com outros princípios de defesa da posição do trabalhador consagrado no Código do Trabalho, nomeadamente o princípio da boa-fé (artigo 102.º e 126.º) e o reconhecimento dos limites impostos pela tutela da personalidade do trabalhador (cf. artigos 16.º e ss do CT)²⁸. Estes deveres já não são novos, pois estavam previstos genericamente no Código Civil, e em especial no Decreto-Lei 5/94, e sempre se aplicaram a todos os contratos, embora de forma mitigada no contrato de trabalho, tendo em conta a sua especificidade.

O dever de informação é recíproco, e nesta fase de “experiência” é importante que ambas as partes não escondam informações relevantes para o contrato que se está a iniciar, de modo a conseguirem ver se há ou não uma real adaptação do trabalhar à empresa e vice-versa.

O Código do Trabalho menciona nos artigos 127.º e 128.º os deveres do empregador e do trabalhador de forma a conciliar o dever de informação de ambas as partes e o princípio de boa-fé que se exige em qualquer momento de uma relação contratual estabelecida.

²⁸ Veja-se, no mesmo sentido, Pedro Romano Martinez..., “Código do Trabalho Anotado”, cit. pág. 267.

Deste modo, o empregador, no momento da contratação, pretende conhecer as características pessoais do trabalhador, que lhe permitirão verificar se preenche os requisitos e tem capacidade para ocupar um determinado posto de trabalho ²⁹³⁰.

O trabalhador pretende, sobretudo, conhecer as condições de trabalho em concreto e tomar conhecimento das características inerentes à função a desempenhar.

Desde logo, o seu conteúdo implica uma informação sobre tudo quanto é expectável cada uma procurar e aspirar conhecer por forma a poder tomar uma decisão sobre a manutenção do contrato. Isto não exclui que haja outras informações relevantes decorrentes do conteúdo do dever geral de informação exigível em cada relação contratual laboral.

A lei estipula, claramente, que certas informações específicas relativas ao contrato de trabalho têm, necessariamente, de ser prestadas pelo empregador, tal como previsto no artigo 106.º, n.º3, do Código de Trabalho. Tais informações devem ser prestadas até 60 dias após o início da execução do contrato – artigo 107.º, n.º 4, do Código do Trabalho. Quanto a estes deveres típicos de informação, alguns autores têm defendido não se tratar de deveres que conformem a vontade de contratar, pois que podem ser prestados em momento posterior a tal contratação. Não é já assim quanto ao dever geral de informação do empregador e do trabalhador previsto um no n.º 1, e o outro no n.º2 do mesmo artigo 106.º do Código do Trabalho, o qual deverá ser cumprido em momento anterior ao da contratação.

Assim, o empregador começa por obter informação através do processo de recrutamento e seleção, de onde irá retirar uma série de informações quanto à qualificação e formação do candidato e, bem assim, possíveis competências. Nesta fase, será do seu interesse conhecer das aptidões técnicas, do perfil psicológico e personalístico do candidato, o que significa que, do

²⁹ Vide a este propósito Monteiro Fernandes in Reflexões acerca da Boa Fé na execução do contrato de trabalho, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coordenação Prof. Doutor António Moreira, Coimbra, Almedina, 2003, págs. 109-126, pág. 109, onde se refere à forte implicação pessoal do trabalhador na relação laboral. Ora tal implicação pessoal, as características “psicofísicas”, a própria “fisiologia da personalidade” a que o autor se refere a propósito da execução contratual, revela desde o momento da formação do contrato de forma inegável, condicionando desde logo a própria seleção do candidato para um determinado posto de trabalho, citado por Cláudia Vaz Póvoa, A boa-fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental, Org. António Monteiro Fernandes, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, pp 21.

³⁰ Pedro Furtado Martins in A relevância dos elementos pessoais na situação jurídica de trabalho subordinado, RMP, ano 12.º, 47, 1991, pág. 36, citado por Cláudia Vaz Póvoa, A boa-fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental, Org. António Monteiro Fernandes, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, pp 21.

lado do empregador, existe um verdadeiro ónus de auto informação sobre as características do candidato, futuro trabalhador, não sendo então, em regra, devida uma prestação de informação espontânea pelo trabalhador. Já quanto às informações da esfera privada do candidato o empregador deverá contar com a prestação espontânea por parte deste, em casos em que a informação seja condição de validade do contrato ou com o seu consentimento para a respetiva obtenção, quando a indagação seja possível³¹.

Quanto ao candidato, terá direito a conhecer as características do posto de trabalho, nas quais se incluem a descrição de funções, salários, benefícios económicos e sociais, local de trabalho e, bem assim, todas as informações que se traduzam numa maior ou menor segurança do posto de trabalho a ocupar. Sendo certo que ao empregador cabe providenciar toda essa informação de modo espontâneo, não cabendo em regra ao trabalhador a necessidade de indagar por si próprio.

Do lado do candidato, não existe a obrigação de o mesmo facultar toda a informação que lhe é pedida, já que só o deve fazer quanto tal informação for relevante para o posto de trabalho para o qual se está a candidatar. Certos dados que estejam relacionados com o foro íntimo ou de reserva da vida privada do trabalhador não deverão sequer ser facultados, nem solicitados, a não ser em casos que sejam devidamente justificados.

No que concerne ao ónus do conhecimento pela parte devedora de informação e o conhecimento pela contraparte, podemos afirmar que a informação que ambas as partes podem solicitar será aquela que, naquele momento determinado, seja exigível obter em função dos dados de que cada contraparte disponha. Contudo, o puro desconhecimento de uma determinada informação por uma das partes, poderá não justificar a não informação, se existe um dever de conhecimento.

³¹ Vide Sara Costa Apostolides, obra citada, pág. 223 onde se lê: “não apresenta qualquer dúvida que no exercício do ónus de auto-informação o empregador possa formular e colocar questões ao trabalhador... Relativamente às informações que se inscrevem na esfera jurídica do trabalhador, em especial na esfera da sua vida privada, a regra deve ser a de que o empregador só poderá obter a informação através da prestação espontânea da mesma, ou ainda que indague sobre essa informação, através do consentimento do trabalhador”, citado por Cláudia Vaz Póvoa – “A boa-fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental”, Org. António Monteiro Fernandes, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, pp 23.

2.8.3 A boa-fé na formação do contrato e o regime do período experimental

A boa-fé é um dos princípios do direito que limita a autonomia privada, e limita-a não só por estar prevista na lei, mas por ser um princípio jurídico prévio à própria lei, conformador do próprio Direito³².

O princípio da boa-fé poderá funcionar, neste campo, como um mecanismo de controlo da atuação das partes, que será a válvula de respiração do sistema quanto ao funcionamento regular e apropriado do regime do período experimental.

Desde modo, podemos começar por dizer que o princípio da boa-fé está presente em qualquer ramo do direito e seus sub-ramos, regula a disciplina do contrato em qualquer das suas fases, tendo sido recebida no Direito do Trabalho desde a sua autonomização em relação ao Direito das Obrigações³³.

A boa-fé, como princípio orientador do Direito do Trabalho, manifesta diversas especificidades, visto que a relação jurídica laboral traduz uma relação, em alguns aspetos, muito diversa das restantes relações jurídicas ditas tradicionais.

Assim, desde a contratação, o empregador deverá prestar uma clara informação sobre os deveres contratuais associados e, bem assim, dos riscos contratuais em caso de incumprimento.

³² Vide Menezes Cordeiro, “Da Boa Fé no Direito Civil”, coleção teses, reimpr., Almedina, 2007, pág. 554, onde se lê que “O Direito entende certo procedimento idóneo para a formação de um contrato; respeita esse contrato; não obstante, considera inadmissíveis determinados comportamentos preliminares e associa-lhes consequências desfavoráveis. Como bitola opera o fato de o contrato, uma vez formado, se revelar injusto para a parte fraca. Se ainda aqui se quiser ver uma preocupação pela pureza contratual, tem de reconhecer-se, pelo menos, o tratar-se de uma «contratualidade dirigida». E a bússola orientadora desse «dirigir» deve ser procurada fora do contrato e da lógica das normas que firmam a autonomia privada. Os deveres de lealdade por fim, são também corpo estranho à contratualidade, como tal. Pretendem evitar conformações apenas formais com a lei e proteger a confiança dos intervenientes”, texto citado por Cláudia Vaz Póvoa, “A boa-fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental”, Org. António Monteiro Fernandes, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, pp 9.

³³ Vide a este propósito, Menezes Cordeiro, “Da Boa Fé no Direito Civil”, Coleção Teses, Reimp., Almedina, 2007, pág. 372, citado por Cláudia Vaz Póvoa, “A boa-fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental”, Org. António Monteiro Fernandes, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, pp 9.

Do lado do trabalhador, será exigível uma clara informação sobre a sua disponibilidade e aceitação de tais condições contratuais, sendo certo que subjacente a tal flexibilidade existirá um sistema de proteção social eficaz e seguro³⁴.

Existe, assim, uma necessária articulação entre a boa-fé e os deveres de informação das partes contratantes, sendo certo que tais deveres serão modelados em função deste mesmo princípio estruturante.

Podemos afirmar que a uma necessidade de flexibilização das relações laborais não deverão ser estranhos os limites impostos pelo princípio da boa-fé, quer na fase de formação quer na fase de execução contratual em que se insere o período experimental, que servirá de guia para uma atuação correta das partes num mercado que se deseja mais flexível.

Na formação do contrato, a forma como a boa-fé condiciona a contratação entre as partes e a densidade do dever de informação de cada parte permite constatar que o Direito do Trabalho adota uma visão de direito social/comunitário. A parte que precisa de mais informação, por ser normalmente a mais frágil na relação contratual, é normalmente o trabalhador.

No âmbito da execução do contrato durante o período experimental a boa-fé manifesta-se, igualmente, ao nível do dever de informação recíproco das partes e da ação contratual, embora neste momento da relação contratual se possa vislumbrar um pendor mais obrigacional. Por isso, as partes devem cumprir as suas obrigações com transparência e adotando um comportamento adequado, de forma a que o período experimental possa cumprir a sua função e servir de teste àquilo que poderá vir a ser o desenvolvimento da relação laboral para ambas as partes. Uma vez facultada a informação considerada necessária e executado o período experimental com transparência, estão as partes em condições de tomar as decisões que entenderem, funcionando a denúncia contratual, do mesmo modo, para ambas as partes³⁵.

³⁴ Subjacente à estratégia de Lisboa está o conceito de flexi-segurança, que corresponde, precisamente, à ideia de coesão social como contrapartida para a flexibilidade das relações laborais.

³⁵ Menezes Cordeiro, a propósito das relações contratuais cíveis em geral (local citado, pág. 554), considera que “desfeitas as ilusões comunitaristas, deve reconhecer-se que as partes, com interesses diferentes, que não contrapostos, podem considerar-se «leais» apenas numa leitura jus romântica, distante das realidades”. A boa fé funcionaria, neste âmbito, como um mecanismo de controlo a uma relação de cariz mais obrigacional já que existe, nesta fase, uma bilateralidade do sistema, quanto ao mecanismo de denúncia a exercer por qualquer das partes do contrato [citado por Cláudia Vaz Póvoa, “A boa-fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental”, Org. António Monteiro Fernandes, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, pp 15].

Deste modo, uma visão mais obrigacional faz uma aproximação às teorias que defendem a equiparação dos direitos e deveres das partes nesta fase do contrato, defendendo a arbitrariedade da cessação, independente da realização da experiência³⁶. Há quem tenha uma visão mais próxima às teorias que defendem a autonomização do dever de experiência face ao dever de prestação de trabalho e que, por verem o empregador como a parte mais favorecida com o regime de cessação contratual do período experimental, e fazendo apelo ao princípio da segurança no emprego, em certos casos, advogue mesmo a equiparação da denúncia ilícita ao despedimento sem justa causa, em caso de violação do dever de experiência³⁷.

A conjugação da figura do período experimental com a da boa-fé, pode nem sempre ser isenta de dificuldades, dado que o período experimental poderia assumir-se como uma espécie de “limbo jurídico”, nas palavras de Tatiana Guerra de Almeida (2007) durante o qual tudo seria possível, permitindo-se às partes, inclusive, sanar, pela revogação do vínculo, qualquer atuação de má-fé prévia à própria outorga do contrato.

Todavia, observando a lógica do sistema – e para quem como nós defenda que o período experimental é já uma fase de execução do contrato, ainda que inicial – poderá parecer incongruente um menor grau de exigência da boa-fé em plena execução do contrato, se comparado a uma fase mais incipiente como a de formação contratual, isto apesar de alguns autores defenderem uma maior exigência da boa-fé na fase dos preliminares do contrato.

Numa lógica de maior flexibilidade contratual, em que as partes se podem desvincular sem recurso às regras de cessação típicas do sistema, poderia fazer sentido uma maior exigência dos deveres de informação e lealdade.

À luz do Direito do Trabalho e da Constituição Portuguesa o regime do período experimental é sempre visto como excepcional. Para ser legitimado terá sempre de se justificar pela necessidade de as partes experimentarem a sua “convivência” laboral. Contudo, apesar de aceite este regime,

³⁶ A este propósito veja-se Raúl Ventura, “Do período de experiência no contrato de trabalho”, *O Direito*, ano 93 (1961), n.º4, págs. 247-280, págs. 266 e 267, em que se defende a inexistência de direitos ou obrigações autónomos “mas simplesmente o direito de exigir a prestação de trabalho e a obrigação de prestar o trabalho” não havendo assim direito de o trabalhador ser indemnizado pelo não cumprimento da experiência, citado por Cláudia Vaz Póvoa, “A boa-fé na formação do contrato de trabalho e o regime do período experimental”, *Org. António Monteiro Fernandes, Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, pp 15.

³⁷ Júlio Gomes defende tal equiparação. Veja-se, para um maior desenvolvimento: “Do uso e abuso do período experimental” in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, agosto-dezembro de 2000, págs. 245-276, págs. 268 a 271.

é necessário ter alguns limites, limites esses que são naturais ao próprio Direito do Trabalho. Desde logo, temos o limite da boa-fé como princípio informador do Direito e, bem assim, o próprio escopo do regime do período experimental e da experimentação da relação laboral³⁸. Assim, tudo o que vá para além disso não deverá, em nosso entender, ser tido como conduta legalmente aceite.

Uma outra situação podia ser configurada: o trabalhador conseguia esconder esta situação do empregador ao ponto de a mesma só ser detetada após a passagem do período experimental. Neste caso estaríamos perante uma clara violação do princípio da boa-fé, com a inerente consequência de responsabilidade e possível instauração de processo disciplinar por violação do dever de lealdade.

Mantendo ainda o exemplo acima descrito e verificando-se que um candidato à posição em questão oculta, desde a fase do recrutamento e seleção, a falta de competência para o exercício da função. O empregador, apesar de ter tomado conhecimento de tal omissão ainda antes do início do contrato, decide, mesmo assim, não o denunciar o contrato. Pode questionar-se se este empregador poderá exigir compensação à luz da responsabilidade pré-contratual.

Se considerarmos o prejuízo causado ao empregador pela falta de competência para a função, este dano deverá ser indemnizável, embora devendo descontar-se de tal dano a indemnizar o valor que para o empregador tem a manutenção do contrato e o eventual benefício que lhe advenha desse fato.

Poderá, também, o empregador manter o candidato ainda que com menos competências do que aquelas que eram esperadas, para não ter que desencadear novo processo de recrutamento e seleção.

³⁸ A respeito do escopo do período experimental *vide*, entre outros autores, Bernardo Xavier, “Curso de Direito do Trabalho”, 2.ª Edição, Verbo, Lisboa, 1996, pág. 419, quando defende que o período experimental “tem como razão de ser a necessidade de dar conhecimento vividamente às partes, através do funcionamento das relações contratuais, as aptidões do trabalhador e as condições de trabalho”. Também Pedro Romano Martinez, “Direito do Trabalho”, Almedina, 2008, pág. 466, refere que o período experimental “não tem só em vista o conhecimento recíproco das partes... e para a vontade de manter o contrato, influem vários aspetos, nomeadamente relacionados com um juízo de prognose quanto ao modo como decorrerá a relação laboral”. Para Monteiro Fernandes o período experimental existe para que seja possível “esclarecer, com alguma nitidez, a compatibilidade do contrato com os respetivos interesses, conveniências ou necessidades” [“Direito do Trabalho”, 13.ª Edição Almedina, 2006].

Caso o empregador, ao tomar conhecimento de tal omissão ainda antes do início da execução do contrato, considerar que vai aproveitar a contratação mas apenas para o tempo equivalente ao do período experimental, sem dar a conhecer tal intenção à contraparte, haverá que considerar que existe violação do princípio da boa-fé. Tratar-se-á, neste caso, de uma contratação a termo camuflada, embora utilizando o recurso já disponível e a sua mão de obra enquanto procura outro candidato para o lugar.

Contudo, será muito difícil provar tais situações acima descritas, pois raras serão as situações em que se possa descortinar com evidência uma tal intenção a ponto de poder ser provada.

Autores como Pupo Correia³⁹, defenderam a existência de uma autonomia do dever de experiência relativamente aos demais deveres relacionados com a prestação de trabalho no período experimental, que assim limitaria a atuação das partes quanto ao uso da denúncia contratual. Haveria, por assim dizer, um dever específico desta fase contratual em que as partes estariam mutuamente obrigadas à realização da experiência⁴⁰.

No seguimento desta tese, que encontrou apoio maioritário quer na doutrina quer na jurisprudência, veio o legislador tomar posição pela existência de um dever de experiência ao consagrar na lei tal dever no artigo 111.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Como referimos, nos casos de não realização da experiência das partes com fundamento em baixa por doença, em caso de licença de maternidade ou, mesmo, de suspensão do contrato de trabalho, o legislador determinou a não contabilização do tempo em falta para efeitos de período experimental – artigo 113.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Assim, tal como decorre das palavras de Júlio Gomes⁴¹, parece que a rescisão não motivada vem trair a necessidade de experimentação inerente ao período experimental. Este dilema não é solucionado pela lei, até pela subjetividade inerente à denúncia.

³⁹ Vide Pupo Correia, “Da Experiência no Contrato de Trabalho”, Coimbra, 1967, pág. 106, onde se defende que a obrigação mais relevante das partes neste momento é “realizar efetivamente a experiência”.

⁴⁰ Vide Tatiana Guerra de Almeida, ob. cit. pág. 93. “A cessação da relação jurídica em causa há-de assentar num juízo negativo de adequação dos termos concretos de desenvolvimento de tal relação de trabalho...desta consideração resultaria, justamente, um dever de realização de experiência”.

⁴¹In Revista de Direito e Estudos Sociais, agosto-dezembro de 2000, págs. 245-276 – “Do uso e abuso do período experimental”, pág. 259: “a inexistência de qualquer obrigação de motivar (mesmo que não contemporânea à cessação) acaba por trair a razão de ser do instituto”, citado por Cláudia Vaz Póvoa, A boa-fé na formação do

Assim, na hipótese em que o empregador foi enganado pelo candidato a emprego na fase de recrutamento e seleção, e se descobre o engano já no período experimental, poderá defender-se que, de acordo com o dever de experiência, o contrato não deva cessar de imediato, mas apenas quando a experimentação se tenha cumprido. A cessar de imediato poderia considerar-se tal denúncia ilícita, por injustificada à luz do dever de experiência, sendo indemnizável o período de experiência em falta.

A manter-se o contrato em vigor, o empregador poderia reclamar uma indemnização pelos danos sofridos com tal contratação. O período posterior à descoberta da verdade, em que o contrato é mantido, pode ser considerado para agravar a indemnização exigível, no caso de se justificar pelo cumprimento do dever de experiência; ou para a atenuar no caso de se justificar como forma de minimizar prejuízos do empregador até à contratação de novo candidato.

Se a solução da responsabilidade pré-contratual e contratual para hipóteses deste tipo parece pacífica, pode questionar-se se a violação da boa-fé, traduzida numa violação de deveres de informação e/ou de experiência, poderá conduzir a outro tipo de consequências legais, como sejam a da reintegração como solução para o despedimento ilícito.

Alguns autores, como Pedro Furtado Martins (1991), manifestaram-se pela negativa, considerando que uma denúncia abusiva não deve ser qualificada como despedimento ilícito, tanto mais que a rescisão no período experimental prescinde de motivo, já que não se trata de um ato vinculativo. Faria, assim, pouco sentido equiparar a denúncia ilícita a um despedimento ilícito.

A jurisprudência portuguesa tem-se pronunciado no mesmo sentido, como o demonstra o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18-01-2006, em que é Relator Duro Mateus Cardoso. Entende este acórdão que “a consequência de um despedimento no período experimental, mas com abuso de direito, está limitada à possibilidade de indemnizar pelos danos causados decorrentes da rescisão”.

contrato de trabalho e o regime do período experimental, Org. António Monteiro Fernandes, Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, pp 38.

2.9 Algumas ilações da análise efetuada ao período experimental

Da análise feita e a título de síntese salientamos os seguintes pontos que consideramos relevantes:

- O período experimental constitui uma ferramenta essencial para um desenvolvimento harmonioso da futura relação de trabalho;
- A contratação, como outros sistemas jurídicos, reflete o enquadramento sociológico de cada realidade. O ordenamento português adotou o modelo supletivo que impõe o período experimental talvez por ser tão difícil cessar o contrato de trabalho;
- A evolução do período experimental desde 74 tem implícita a ideia de segurança no emprego – ainda recentemente a proposta de alargamento foi recusada;
- Ao não permitir que nos contratos a termo para o desempenho de funções mais complexas o período experimental seja superior a um mês para contratos de duração igual ou superior a seis meses, mais uma vez se opta pela segurança do posto de trabalho, em detrimento de uma maior flexibilização das relações laborais;
- Neste sentido alguns contratos a termo podem ser usados como uma alternativa ao período experimental;
- Quem determina o preenchimento dos requisitos face aos conceitos indeterminados para se estabelecer o prazo do período experimental para cada posto de trabalho é o empregador, dado que a Lei apenas enumera conceitos indeterminados. A utilização errada destes conceitos pode dar origem a um abuso de poder por parte da entidade empregadora;
- A celebração de um contrato de formação antes de um contrato de trabalho pode abrir caminho ao alongamento dos prazos do período experimental;
- A promoção não acarreta novo período experimental, nem alteração de atividade contratada.

- A mobilidade funcional, ou *jus variandi*, pode ser usada pela entidade empregadora antes de promover determinado colaborador;
- A falta de pré-aviso não implica a ineficácia da denúncia, tendo apenas implicações em matéria de pagamento de retribuição;
- No âmbito da execução do contrato de trabalho durante o período experimental, a boa-fé manifesta-se ao nível do dever de informação, transparência e adequação de comportamentos necessários para que o período experimental cumpra a sua função;
- A consequência de um despedimento no período experimental com abuso de direito está limitada à possibilidade de indemnizar pelos danos causados decorrentes da rescisão;

O trabalhador durante o período experimental ainda não usufrui plenamente dos seus direitos, dada a extrema fragilidade do vínculo contratual. Talvez por isso a relutância do legislador em aumentar estes prazos.

3. Estudo de Caso

3.1 Apresentação do Plano de Carreiras

Com o presente Estudo de Caso, pretendemos averiguar a adequação do período experimental ao regime laboral em Portugal. Será suficiente, do ponto de vista da entidade empregadora, o tempo que o legislador consagrou face às reais necessidades sentidas pelo empregador?⁴²

Para respondermos à questão acima mencionada vamos analisar o Plano de Carreiras Profissionais da Fundação Calouste Gulbenkian que se baseia num conjunto de trinta e quatro categorias profissionais distribuídas por sete áreas funcionais, hierarquizadas por níveis de responsabilidade e graus funcionais. As progressões de carreira fazem-se ao longo dos diferentes níveis de responsabilidade e graus funcionais, e podem desenvolver-se na mesma ou em diferentes áreas funcionais.

⁴² Este estudo de caso é meramente exemplificativo do que foi discutido anteriormente. Não se pretende sequer que seja considerado como um Case Study de investigação, cuja análise pode ser replicada e permitir a generalização dos resultados da análise feita.

Desta forma, o Plano de Carreiras Profissionais da Fundação em apreço inclui dois tipos de carreiras: as carreiras gerais e as carreiras específicas. Nas carreiras gerais podemos afirmar que estão em causa, entre outros, os percursos profissionais que se realizam nas áreas funcionais de Gestão, Técnica, Administrativa/Receção e Operacional/Segurança. Incluem todas as categorias profissionais cujo objetivo é gerir, enquadrar ou apoiar as atividades gerais da Fundação.

Nas carreiras específicas estão incluídos três grupos de percursos profissionais que se desenvolvem em áreas funcionais de grande especificidade: Museus, Biblioteca e Documentação e Direção de Cena e Espetáculos.

O Plano de Carreiras Profissionais define as diversas categorias profissionais, em termos de nível de responsabilidade e grau funcional, com a indicação das habilitações escolares mínimas de acesso ao grau, localiza-as numa área funcional, define o âmbito de responsabilidade da categoria e estabelece os requisitos de acesso, bem como as mobilidades nas carreiras gerais, nas carreiras específicas e entre ambas.

Este Plano utiliza um conjunto de conceitos que são específicos da área da gestão de recursos humanos. Desta forma, para melhor clarificação conceptual, vamos mencionar esses mesmos conceitos que estão expostos no glossário da Fundação, para melhor perceção das responsabilidades inerentes a cada nível de carreira que mais tarde vamos desenvolver.

Deste modo, temos os seguintes conceitos:

Categoria Profissional: conjunto de responsabilidades e de tarefas, no âmbito de uma determinada área funcional, caracterizado por um nível de poder de decisão e por um grau de exigência de conhecimentos, experiência e padrões de comportamento.

Nível de responsabilidade: grau de poder atribuído ao titular da categoria, expresso no impacto e autonomia das decisões, e na importância dos recursos que lhe estão afetos.

Grau funcional: grau de complexidade das responsabilidades e tarefas envolvidas, pressupondo diferentes níveis de conhecimentos e experiências.

Face aos conceitos acima descritos e implementados pela Fundação, vamos numa primeira fase enquadrar os mesmos dentro do panorama estabelecido pelo legislador e, numa segunda fase,

saber com base na aplicação de entrevistas semiestruturadas se essa “*imposição*” do legislador é suficiente ou não para o normal funcionamento da Fundação, e em que aspetos poderá a nossa Legislação ser demasiado rígida e descontextualizada no mercado Português.

No ponto 2.4, mencionamos os prazos legalmente estabelecidos pelo legislador e procurámos desenvolver os conceitos indeterminados existentes aquando dos requisitos para recrutar determinado indivíduo, para determinada função. Saber se o cargo a preencher em determinada empresa representa uma “*função de confiança*”, um “*cargo de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade e especial qualificação*” é a tarefa que corresponde ao empregador delimitar. No nosso entender, tais conceitos foram devidamente acautelados pela Fundação no seu Regulamento de Pessoal e Plano de Carreiras.

Observamos que a Fundação define, para cada nível de carreira dentro da organização, os conteúdos das funções a desempenhar, o âmbito de responsabilidades, a dependência hierárquica, o grau funcional, o nível de responsabilidade, os requisitos de acesso e suas exigências.

Seguindo estes princípios, há que estabelecer os prazos do período experimental e aplicá-los. Contudo, a prática demonstra que não é possível fazer uma delimitação precisa de cada um dos conceitos, sendo certo que a jurisprudência tem procurado resolver este tipo de questões, em situações concretas que lhes são colocadas, conforme exemplificámos.

3.2 Análise dos níveis de responsabilidade e dos graus funcionais e determinação do período experimental aplicável

3.2.1 Análise da Matriz de categorias

Seguindo o Plano de Carreiras da Fundação em análise, vamos aplicar o que nos parece ser o período experimental exigido para cada uma das categorias profissionais, tendo como base a Matriz das Carreiras Gerais.

A matriz inclui dezanove Categorias Profissionais, distribuídas pela Área Funcional de Gestão (Diretor, Diretor Adjunto, Coordenador de Setor e Coordenador de Equipa), pela Área Funcional

Técnica (Assessor, Técnico Especialista/Assessor, Técnico, Técnico Operacional, Técnico Assistente e Técnico Operacional Assistente), pela Área Funcional Administrativa/Recepção (Assistente de Administração, Secretário de Administração, Assistente Administrativo, Administrativo e Administrativo Auxiliar) e pela Área Funcional Operacional/Segurança (Coordenador Operacional, Operacional Especializado, Operacional e Operacional Auxiliar).

Cada categoria posiciona-se num Nível de Responsabilidade (de 1 a 5), que representa o grau de autonomia, o impacto das decisões e a importância dos recursos afetados aos titulares das respectivas categorias, e num Grau Funcional (de 1 a 8), que indica a complexidade das tarefas envolvidas, pressupondo determinados níveis de habilitação escolar, conhecimentos, experiência e características pessoais.

As quatro Categorias Profissionais da Área Funcional de Gestão, e as de Assistente de Administração e Secretário de Administração, sempre que forem preenchidas por recrutamento interno, estão sujeitas a nomeação em regime de comissão de serviço.

Desta forma, e tendo em conta a informação acima descrita, vamos passar à análise de cada categoria profissional, tendo em conta a sua responsabilidade e grau funcional, para a aplicação dos prazos do período experimental que, de acordo com a nossa opinião, deveriam vigorar na Fundação, conforme quadro em anexo (anexo 1 e 2).

Na Área de Gestão, os níveis de responsabilidade vão do 1 ao 4, e o grau funcional do nível 1 ao 4. As categorias profissionais implícitas neste quadrante são as seguintes: Diretor, Diretor Adjunto, Coordenador de Setor e Coordenador de Equipa. Para as primeiras duas categorias aplicaríamos um período experimental de 240 dias, visto estarem ligados à gestão de topo, com responsabilidades elevadas, dependendo apenas da Administração. Para o Coordenador de Setor e de Equipa, seria aplicado um período experimental de 180 dias, visto estarem ligados a uma gestão e responsabilidade intermédia, reportando ao Diretor ou ao Diretor Adjunto.

Na Área Técnica, os níveis de responsabilidade vão do 2 ao 4 e o grau funcional do nível 2 ao 5. As categorias profissionais implícitas neste quadrante são as seguintes: Assessor, Técnico Especialista/Assessor, Técnico/Técnico Operacional e Técnico Assistente/Técnico Operacional Assistente. Para a primeira categoria aplicaríamos um período experimental de 240 dias visto

que o Assessor é um “perito” na matéria, tem uma responsabilidade e uma especialização enorme, sendo raro a Administração discordar do proposto pelo perito.

Para as categorias profissionais no quadrante Técnico, que estão situadas no nível de responsabilidade 3 e 4 e graus funcionais 3 e 4, aplicaria um período experimental de 180 dias, uma vez que as funções apesar de terem um nível de responsabilidade elevado, pertencem a quadros intermédios da Fundação. Para a categoria profissional inserida no nível de responsabilidade 4 e grau funcional 5 aplicaria um período experimental de 90 dias.

Na Área Administrativa/Receção aplicaria um período experimental de 180 dias para a categoria de Assistente de Administração, que comporta um nível de responsabilidade 4 e grau funcional 4, e nas restantes categorias um período experimental de 90 dias, que comporta um nível de responsabilidade 4 e 5 e graus funcionais 5, 6 e 7. Nestas áreas, a qualificação técnica e o nível de exigência das funções não estão para além da generalidade dos colaboradores, sendo que o Código de Trabalho prevê os habituais 90 dias de adaptação à atividade para a qual foram contratados.

Por fim, temos a Área Operacional/Segurança, onde seria aplicada na nossa opinião um período experimental de 90 dias para todos os níveis de responsabilidades (4 e 5) e graus funcionais (5, 6, 7, e 8).

Para as carreiras específicas que seguem a mesma lógica, aplicaria também no grau funcional 1 e 2 o período experimental de 240 dias, no grau funcional 3 e 4 o período experimental de 180 dias e por fim nos graus 5, 6, 7 e 8 o período experimental de 90 dias, conforme quadro em anexo (anexo 3).

Numa tentativa de procurar delimitar os conceitos indeterminados que o legislador nos consagrou no Código de Trabalho, como “*cargos de especial complexidade técnica*”, de “*elevado grau de responsabilidade*” e “*que pressuponham o exercício de funções de confiança*”, e exerçam “*cargo de direção*” ou seja “*quadro superior*”, verificamos que a Fundação procurou delimitar estes conceitos no seu Regulamento de Pessoal e Plano de Carreiras, uma vez que na sua Matriz Geral nos apresenta, como já enumerámos, os graus de responsabilidade e funcionais inerentes a cada categoria profissional, dando-nos a conhecer exatamente o perfil de cada função associada à categoria profissional e seu âmbito de atuação.

3.2.2 Análise de casos concretos – Entrevistas

No entanto, poderá haver certas categorias profissionais na Fundação, que apesar de estarem bem definidas a nível de responsabilidades e funções técnicas a desempenhar, poderão implicar certas competências interpessoais, que só no decurso da habitual realização de funções a chefia/coordenador poderá ver essas qualidades postas em prática.

Foi-me dado acesso apenas para efeitos de consulta ao estudo de levantamento funcional levado a cabo pela Fundação Calouste Gulbenkian em 2010.

Da análise que foi feita, foi possível concluir que as funções associadas à carreira específica na área da Biblioteca são aquelas que estão mais bem estruturadas no que diz respeito às especificidades dos requisitos técnicos a cumprir.

Deste modo, foram selecionados os entrevistados que poderiam prestar informação complementar que permitissem uma análise mais cabal desta matéria designadamente um responsável pela Biblioteca, um responsável pela área de recrutamento e finalmente um responsável pela produção de espetáculos que poderá contribuir com uma análise mais abrangente.

Para fazermos o termo de comparação da análise acima descrita, entrevistámos a Dra. Ana Paula Gordo, Diretora da Biblioteca, a Dra. Joana Monteiro, responsável pelo Recrutamento na Fundação, e o Dr. José Manuel Andrade, Coordenador da Orquestra.

Dra. Ana Paula Gordo – Diretora da Biblioteca de Arte

Na entrevista à Senhora Diretora da Biblioteca, começámos por questionar o grau de complexidade das funções desempenhadas pelos colaboradores que coordena, e se o período experimental de 90 ou 180, dias para a generalidade dos trabalhadores ou para funções mais técnicas, na contratação sem termo, é adequado à realidade do departamento em causa. Foi-nos transmitido que, efetivamente, essa complexidade é elevada, mas que, de uma forma geral, este espaço temporal é adequado para verificar se o colaborador se adapta às funções para as quais foi contratado, pelos seguintes motivos: a) nesta atividade as pessoas detêm uma formação específica, por norma são licenciados e têm as *skills* necessárias para realizarem esta atividade; b) não contratam ninguém indiferenciado, portanto utilizam na maioria dos casos o período dos 180 dias para as funções complexas.

Na questão da não existência de período experimental na promoção, será que esta particularidade é “*inimiga e difícil*” de pôr em prática neste departamento, uma vez que a complexidade técnica é elevada, e as funções são diversificadas em conformidade com o aumento de responsabilidades? A resposta foi negativa, uma vez que apenas são propostas promoções de pessoas que já prestaram provas, ou seja, tiveram “*o seu período experimental sem ser experimental*” de novas funções, semelhantes às que terão com a futura promoção.

Se, por exemplo, um Bibliotecário passar a exercer funções de Coordenador de Equipa, esta visão mantém-se? À partida só fazem esta proposta depois de terem avaliado o desempenho da pessoa enquanto Bibliotecário. Há algumas características e condutas que os colaboradores revelam enquanto Técnicos que ajudam na tomada de decisão para a passagem a Coordenadores. Por exemplo, se têm espírito de liderança ou espírito de coordenação de equipa. Não significa que não possam existir erros mas são facilmente ultrapassados se o cargo for exercido em comissão de serviços.

No caso, por exemplo, da substituição de um colaborador por entrar em licença de maternidade ou em licença sem vencimento, será o período experimental de 30 dias, na contratação a termo certo, suficiente para apreciar o desempenho do colaborador? A resposta foi positiva, uma vez que são tarefas muito técnicas, sendo fácil, à partida saber se a pessoa se adequa ou não às

funções, isto porque, neste enquadramento, são realizados alguns testes específicos para avaliação prática “*on the job*” do tipo de tarefas que irá realizar no futuro, aquando da contratação.

No caso de termos uma contratação a termo certo, para um projeto à partida de duração de 24 meses, fará sentido um período experimental de 30 dias? A resposta foi positiva até porque este projeto com certeza que terá metas que não pode falhar. Assim sendo, faz sentido escolher a pessoa ideal para o lugar ideal.

No que diz respeito aos Estágios, os mesmos são aplicados nesta área de intervenção e a questão colocada foi se os mesmos deveriam ou não ser contabilizados para o decurso do período experimental. Na opinião da entrevistada, deve fazer-se uma distinção entre Estágios Curriculares e os Estágios Profissionais. Nos Estágios Curriculares, essa contabilização não deve ser feita, porque normalmente são períodos em que as pessoas não se fixam em nenhuma tarefa em particular e não têm nenhum desenvolvimento autónomo de certa tarefa. Tomam conhecimento de certos procedimentos e tarefas que a Biblioteca desenvolve. Não há lugar a perceber-se como é que as pessoas reagem autonomamente em relação aos trabalhos. Por outro lado, a sua opinião é diferente, e deve ser contabilizado para o cômputo do período experimental, se tivermos a falar em Estágios profissionais, uma vez que as pessoas já concluíram os seus estudos e têm a formação específica necessária para a entrada no mundo laboral.

Posteriormente, a entrevistada foi interrogada no sentido de, perceber se, durante o período experimental, são aplicadas ações de formação. Foi-nos transmitido que fazem formação interna de forma constante e que, por norma, as recentes entradas de colaboradores são acompanhadas por uma pessoa “*sénior*”, que faz o acolhimento e a integração do novo colaborador no seu posto de trabalho, tendo em conta as funções contratadas. Digamos que é uma verdadeira formação “*on the job*”, para que nada falhe.

Procuramos saber se o colaborador de alguma forma tem o seu desempenho afetado ou camuflado, por se sentir pressionado com o tempo de vigência do período experimental por um lado e, por outro, se poderá dar tudo por tudo durante o período de vigência e depois ter comportamentos menos corretos quando, de forma unilateral e sem justificação, a entidade empregadora não puder denunciar o contrato de trabalho. De certa forma, foi-nos dito que, de

certa forma, estas questões são “*irrespondíveis*”, uma vez que depende muito da ética de cada um e não é uma posição que possamos assumir numa fase inicial. Mas tem a ver com a formação e o comportamento de cada um. Existem algumas estratégias iniciais para perceber este tipo de comportamentos, mas não deixa de ser uma situação difícil. Ao longo destes últimos anos, só houve uma má experiência deste género. No caso em concreto, o *curriculum vitae* era excepcional, foi-lhe adjudicado determinado projeto e, numa fase posterior, deu-se conta que o projeto não estava a ser trabalhado. A pessoa, efetivamente, foi irresponsável e teve um péssimo comportamento profissional perante o Departamento em questão.

Por fim, como última questão, falámos sobre a alteração que o Governo em 2008 quis implementar, com o alargamento do período experimental para a generalidade dos colaboradores, para os 180 dias, em detrimento dos atuais 90 dias, prontamente rejeitada pelo Tribunal Constitucional. A entrevistada referiu que a rejeição deste alargamento não afeta as necessidades do seu departamento pelas razões atrás expostas.

Podemos concluir que, com base nesta entrevista semiestruturada, para as atividades desempenhadas no departamento Bibliotecário, de um modo geral, o período experimental é adequado face às suas necessidades e ao que está legislado.

Dra. Joana Monteiro – Responsável pelo recrutamento da Fundação Calouste Gulbenkian

No que diz respeito à entrevista realizada à responsável pelo Recrutamento da Fundação, começámos por questionar até que ponto os requisitos comportamentais são tidos em conta num processo de recrutamento, sendo que os requisitos técnicos são os mais “*fáceis*” de analisar face aos diplomas, experiência profissional e *curriculum vitae* que o candidato possa possuir. Esta é uma dificuldade sentida muito na prática pelo Recrutamento da Fundação. Desta forma, começaram a aplicar recentemente um teste que avalia competências comportamentais. Numa primeira fase, definem o perfil da função que contempla as competências técnicas e comportamentais. Dentro das comportamentais, conseguem definir os níveis que procuram para uma determinada função. Posteriormente, fazem uma análise dos *Gaps*, para apurar de que forma

é que determinada pessoa está em conformidade com aquilo que a Fundação procura. Simultaneamente, o teste dá uma informação muito precisa sobre a forma como o indivíduo organiza o seu pensamento, tanto na aptidão verbal como na aptidão numérica. Por último, conseguem também perceber que tipo de interesses é que as pessoas têm no seu trabalho, se são mais viradas para a satisfação do cliente, se para o trabalho de investigação e de gabinete. De fato, é possível detetar em que contextos as pessoas se sentem mais confortáveis.

Posteriormente, colocámos a questão, em que medida são feitas reuniões com chefias intermédias, no sentido de apurar se o desempenho do colaborador, durante a vigência do período experimental, está a ser feito de forma satisfatória. Essas reuniões são feitas, com chefias intermédias, tanto numa fase em que possa existir um recrutamento externo, como nos casos de mobilidade interna. É aferido se estão estáveis, se se estão a adaptar e quais as dificuldades sentidas.

Na Fundação, a média de antiguidade é elevada e, no caso da mobilidade interna, o recrutamento é feito com base em pressupostos bastante seguros, porque a Fundação conhece perfeitamente os colaboradores, o ambiente onde estão inseridos e o perfil psicológico das pessoas, quem resiste melhor ao *stress* ou não, e quais as suas expectativas. No caso do recrutamento externo, o teste acima descrito é fulcral para minimizar os impactos do erro no recrutamento.

Para a entrevistada, o desempenho de um colaborador da Fundação é igual quer se encontre sob a vigência do período experimental ou não. O tempo que o período experimental nos dá, permite que a Fundação conheça relativamente bem a pessoa, num contato diário. Portanto, é possível saber se a pessoa está ou não a ser genuína, segundo a opinião da entrevistada.

Finalizando a entrevista, colocámos a questão, decorrente do ano de 2008 em que o Governo viu rejeitado pelo Tribunal Constitucional o alargamento do período experimental de 90 para 180 dias na generalidade dos colaboradores para os contratos sem termo, se via com bons olhos esta mesma rejeição. O parecer da Dra. Joana Monteiro é favorável ao parecer do Tribunal Constitucional, uma vez que, na maioria dos casos de recrutamento, os 90 dias são suficientes para analisar o perfil psicológico e o desempenho do colaborador na adaptação ao seu posto de trabalho.

Dr. José Manuel Andrade – Coordenador de Orquestra

Na entrevista realizada com o Dr. José Manuel Andrade, Coordenador de Orquestra, começamos por falar sobre o grau de complexidade das funções inerentes à sua área de atuação, e verificámos que aliam complexidade técnica a uma elevada exigência de competências interpessoais. Assim, um Assistente de Produção⁴³ tem como principais responsabilidades da função acompanhar o processo de contratação dos artistas convidados que atuam na Orquestra, acolher e acompanhar os artistas durante o período de colaboração com a Orquestra Gulkenkian, organizar audições para a Orquestra, apoiar a organização e acompanhar as digressões, apoiar na produção dos projetos da Orquestra em ligação com a Direção de Cena dos Serviços Centrais. É necessário possuir não só competências técnicas específicas, como também uma interligação pessoal e social elevada. É necessário supervisionar, ter uma comunicação elevada em várias línguas, autonomia e trabalho de equipa num nível progressivo e uma forte orientação para os resultados.

Desta forma, apenas o tempo permite analisar com precisão todas as valências que um Assistente de Produção tem e põe em prática, para atingir um nível de maturidade que esteja em consonância com o que o Coordenador pretende.

Posteriormente, foi perguntado ao entrevistado se, de um modo geral, o período experimental é adequado às reais necessidades do mercado de trabalho em Portugal, ao que foi respondido que para os 90 dias e para a generalidade dos trabalhadores, não era possível analisar essa avaliação face às exigências implícitas nas funções acima descritas. A multiplicidade e transversalidade das tarefas são realmente exigentes e, por norma, não é em 90 dias que se condensa os 9 meses de temporada de uma Orquestra.

Relativamente ao período de Estágios, esta área utiliza não só os Estágios Curriculares como também os Estágios Profissionais. Se, em relação aos Estágios Curriculares, o Coordenador em questão não é de opinião que sejam contabilizados para o cômputo geral da contagem do período experimental, já nos Estágios Profissionais o mesmo não pode deixar de ser contabilizado, uma vez que as exigências técnicas e as habilitações que estão a contratar assim o exigem. Finda a

⁴³ Tem a categoria de Técnico Assistente.

fase de “Estágios”, habitualmente passam sempre por um contrato a termo certo, ao abrigo do 1.º emprego, permitindo por um lado um conhecimento mais profundo do colaborador. Nesta fase, durante o contrato a termo ao abrigo do primeiro emprego, o Coordenador analisa o desempenho do colaborador em causa.

Na opinião do Coordenador, nas admissões a termo certo, o período experimental nunca deveria ser inferior a 90 dias, e nos contratos sem termo nunca inferior a 180 dias, derivado às razões acima descritas.

As ações de formação neste departamento são “*on the job*”, sendo postas em prática diariamente.

No que concerne à possibilidade de um trabalhador durante o período experimental extrapolar um determinado comportamento e, após o término desse “tempo de experiência”, começar a agir de forma pouco profissional, o Coordenador considera que neste tipo de função, a valorização que a Fundação tem no mercado de trabalho nesta área, por si só motiva um potencial candidato, o que evita o comportamento atrás referido. É necessário sim gerir as expectativas pessoais de cada colaborador, no sentido de que caso não sejam integrados nos quadros da Fundação, não desmotivem e levem o *know-how* que adquiriram para outra Orquestra.

Por fim, foi questionado ao entrevistado se estava de acordo ou não com a decisão do Tribunal Constitucional, quando rejeitou o alargamento do período experimental dos 90 para os 180 dias para a generalidade dos colaboradores. Esta alteração, para a área de atuação do Coordenador de Orquestra, seria relevante dado o atrás exposto.

4. Conclusão

4.1 Considerações Finais

Na prática surgem, com relativa frequência, hipóteses que configuram verdadeiras formas de realização de uma experiência da relação de trabalho. Ou seja, o recurso à celebração de um contrato a termo, prévio à celebração de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, em que se procura efetivamente a verificação da adequação dos termos concretos do desenvolvimento de certa relação laboral aos interesses e expectativas das partes, em particular do empregador, na celebração de certos vínculos contratuais laborais, parece querer ser alternativa ao período experimental.

Os objetivos, por esta via, prendem-se com um possível ou potencial alargamento da duração da experiência, e relacionam-se com a dificuldade de cessação de um contrato por tempo indeterminado, o que pode determinar a manutenção de relações laborais inadequadas ou indesejadas. Em bom rigor, e sem fugir ao assunto dos contratos por tempo indeterminado, os contratos a termo celebrados nestes moldes procuram funcionar como um contrato de experiência, por via do qual, contornando porventura os prazos máximos de duração do período experimental, se visa alcançar idêntico objetivo.

Podemos afirmar que, na base da manutenção de um tal modelo de consideração do instituto, parece estar o reconhecimento de que este sistema atuará como chave de equilíbrio face à rigidez e imperatividade do sistema de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, em especial uma vez decorrido o período experimental. Naturalmente, tal prática só poderá ser usada com recurso à contratação a termo, que encontra agasalho na lei e não pode justificar a celebração de contrato de trabalho a termo sem fundamentação adequada.

Parece-nos que há um reconhecimento, por parte do legislador, da rigidez subsequente do sistema de cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Rigidez que se procura que resulte, também assim, de algum modo justificada – a presença de um período experimental, salvo convenção das partes no sentido da sua exclusão, permitirá ao empregador avaliar e

expurgar certos riscos inerentes ao sistema limitado da cessação da relação laboral que se seguirá ao decurso de tal período de experiência. Esta parece ser a lógica subjacente à adoção deste sistema de regulação do período experimental nos diplomas anteriores e parece ser a razão que, face à atual disciplina do Código de Trabalho, justifica a manutenção do sistema de regulação do período experimental enquanto elemento natural da relação de trabalho por tempo indeterminado no quadro da empresa. Padrão que, como se sabe, é tomado ainda hoje como paradigma de regulação da relação de trabalho subordinado no nosso ordenamento jurídico.

Podemos concluir que a função do período experimental traduz-se, justamente, na neutralização da relevância que tal erro assumiria nos termos gerais (artigo 251.º CCiv.), pois faz cristalizar a presunção de que, embora as características do trabalhador não fossem exatamente conhecidas pelo empregador no momento da celebração do contrato, o decurso de certo tempo de execução deste permite avaliá-las suficientemente, em condições normais.

No entanto é necessário ter em conta os fatores comportamentais ligados à função, e perceber se o indivíduo se adapta ou não a determinadas incidências da própria função, e ter em conta que o direito deve refletir as boas práticas sociais.

É sabido que, psicologicamente, as pessoas ficam instáveis, devido ao “longo” período experimental a que são sujeitas, mas têm que ser capazes de realizar, da melhor forma possível, as suas funções para que as necessidades da organização sejam cumpridas.

Contudo, as competências técnicas são mais mensuráveis do que a própria experiência. Mas, daquilo que foi recolhido, a experiência e os aspetos comportamentais (adaptação à cultura da organização, relacionamentos interpessoais, etc.) precisam de mais tempo, para ver se funcionam ou não, e são fulcrais para o bom desempenho do colaborador.

O período experimental é tão mais importante quanto mais restrita for a contratação a termo.

Não se pretende, a partir do caso exemplificativo apresentado, generalizar para a sociedade Portuguesa. Considera-se no entanto que legislador deveria ter em atenção o setor de atividade em específico para cada segmento do nosso mercado. É essencial ter uma noção das verdadeiras funções técnicas e comportamentais que cada colaborador vai ter. Não obstante de critérios como

a experiência e a análise do curriculum vitae ser importante, é fulcral ter em conta que cada organização tem normas e procedimentos internos diferenciados que, por si só, são suficientes para que certo colaborador com o mesmo curriculum e experiência se possa adaptar à organização X para a função Y e, na empresa X1, exatamente para a mesma função Y não ter o mesmo desempenho demonstrado pela sua experiência e resultados (por exemplo, projetos) na função que anteriormente ocupava.

Podemos concluir, relativamente aos estágios, que tem de haver uma distinção entre estágios curriculares e estágios profissionais. Em relação aos estágios curriculares entendo que o mesmo não deve ser contabilizado para o cômputo do período experimental, enquanto que o estágio profissional deveria ser considerado para a contagem do período experimental, uma vez que o colaborador, apesar de não ter um verdadeiro vínculo laboral, realiza tarefas que permitem ao empregador aperceber-se das reais capacidades do trabalhador.

Bibliografia

LIVROS

ALMEIDA, Tatiana Guerra de – “Do período experimental no contrato de trabalho”, Monografias, Almedina, 2007.

ALMEIDA, Tatiana Guerra de – “ Período Experimental. Breves notas para o Estudo Comparativo dos Regimes Jurídicos Português e Espanhol”, in Estudos do Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea, Coordenação de António Monteiro Fernandes, Almedina, página 589.

CORDEIRO, Menezes – “Da Boa-Fé no Direito Civil”, coleção teses, reimpr, Almedina, 2007.

CORREIA, Miguel Pupo – “Da Experiência no Contrato de Trabalho”, Coimbra, 1967.

FERNANDES, António Monteiro - “Direito do Trabalho”, 12.^a Edição, Almedina, 2004.

FERNANDES, António Monteiro - “Direito do Trabalho”, 13.^a Edição, Almedina, 2006.

FERNANDES, António Monteiro – “Estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, 2011.

FERNANDES, António Monteiro – “In Reflexões acerca da Boa-fé na execução do contrato de trabalho”, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Coimbra, Almedina, 2003.

GOMES, Júlio – “Do uso e abuso do período experimental”, In Revista de Direito e Estudos Sociais, agosto-dezembro de 2000.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – “Direito do Trabalho”, 2^a Edição, Almedina, 2010, página 275.

MARTINEZ, Pedro Romano - “Direito de Trabalho”, Coimbra, Almedina, 2002 e 2008.

MARTINEZ, Pedro Romano - “Apontamentos sobre a cessação do contrato de trabalho à luz do código de trabalho”, AAFDL, 2004.

MARTINEZ, Pedro Romano – “Código do Trabalho anotado”, 4.^a ed.”

MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; VILALONGA, José Manuel; BRITO, Pedro Madeira; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves - CÓDIGO do Trabalho Anotado – Almedina, 2008.

MARTINS, Pedro Furtado – “A relevância dos elementos pessoais na situação jurídica de trabalho subordinado, RMP, ano 12.º, 1991.

NETO, Abílio – “Contrato de Trabalho, Notas Práticas”, 14^a Edição, 1997.

PÓVOA, Cláudia Vaz – “A Boa-Fé na Formação do Contrato de Trabalho e o Regime do Período Experimental”, in Estudos de Direito do Trabalho, Organização de António Monteiro Fernandes, Coimbra Editora, página 7.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – “Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais”, 3.^a Edição, pág. 190.

RIBEIRO, João Soares – “Aviso Prévio na Denúncia do Contrato no Período Experimental”, in Estudos Jurídicos em Homenagem ao Prof. Doutor António Motta Veiga, Almedina, página 139.

VENTURA, Raul – “Do período de experiência no contrato de trabalho”, O Direito, ano de 93, 1961.

XAVIER, Bernardo - “Curso de Direito do Trabalho”, 2.^a Edição, Lisboa, Verbo, 1996.

ESTUDOS SOCIOLÓGICOS

CERDEIRA, M. Conceição e Rosa, M. Tereza (1992), Políticas Sindicais, in: Marinús Pires de Lima et al., A Ação Sindical e o Desenvolvimento, Lisboa: Salamandra, pp. 79-100.

DIETER, Frohlich; COLIN, Gill; HUBERT, Krieger (1993), Workplace Involvement in Technological Innovation in the European Community, Vol. I: Roads to Participation, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

LEGISLAÇÃO

Lei n.º 47032 de 27 de maio de 1966;

Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro;

Lei 99/2003, de 27 de agosto

Decreto-Lei n.º 49408 de 24 de novembro de 1969 - artigo 44.º;

Decreto-Lei n.º 372-A/75 de 16 de julho - artigo 28.º n.º 1 e n.º 2;

Decreto-Lei n.º 84/76 de 28 de janeiro - artigo 3.º;

Decreto-Lei n.º 781/76 de 28 de outubro - artigo 5.º e 9.º;

Decreto-Lei n.º 64-A/89 - artigo 43.º;

Decreto-Lei n.º 40391, de 16 de outubro - artigo 55.º n.º 2 e n.º 3;

Decreto n.º 255/2008 da Assembleia da República;

Constituição da República Portuguesa – Artigo n.º 53.º e n.º 18.º alínea 2;

Diretiva n.º 91/553/CE do Conselho, de 14 de outubro de 1991;

Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de janeiro;

Código Civil – artigo 334.º;

Código do Trabalho de 2003 – Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto;

Código do Trabalho de 2009 – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

CôdeduTravail - artigo L1221-19;

Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, atualizado a fecha 23 de julio de 2012;

ACÓRDÃOS

I. Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça:

Acórdão de 24 de janeiro de 2002 - CJ, ACSTJ, 2002, Tomo II, pág. 53 e de 11.03.199, BMJ, 485, pág. 372 a 376

Acórdão de 24 de setembro de 2008 – Processo n.º 08S1540;

Acórdão de 16 de novembro de 2010 - Processo n.º 832/08.1TTSTB.E1.S1;

II. Acórdãos do Tribunal Constitucional:

Acórdão de 23 de dezembro de 2008 - Processo n.º 632/2008;

III. Acórdãos do Tribunal da Relação:

Acórdão da Relação do Tribunal de Lisboa de 12 de janeiro de 1981 - Processo n.º 19571 BMJ 309, pág. 394;

Colectânea de Jurisprudência, 1982, tomo I, pág. 230;

Acórdão da Relação do Tribunal de Lisboa, de 14 de novembro de 1984 - Colectânea de Jurisprudência, tomo 5, pág. 203;

Acórdão da Relação do Tribunal de Lisboa, de 15 de junho de 1994 - Colectânea Jurisprudência, tomo 3, pág. 177;

Acórdão da Relação do Tribunal de Lisboa, de 12 de junho de 1996 - Colectânea Jurisprudência, tomo 3, pág. 167;

Acórdão da Relação do Tribunal de Lisboa, de 12 de maio de 2004 – Processo n.º 606/2004-4;

Acórdão da Relação do Tribunal de Lisboa, de 7 de março de 2007 – Processo n.º 27/2007- 4;

Acórdão da Relação do Tribunal de Lisboa, de 8 de outubro de 2008 – Processo n.º 5996/2008-4;

Acórdão da Relação do Tribunal de Lisboa, de 15 de fevereiro de 2012 – Processo n.º 896/03.7TTLSB.L1-4;

Acórdão da Relação do Tribunal do Porto de 7 de fevereiro de 1994 - citado por Abílio Neto, loc. cit. pág. 908;

Acórdão da Relação do Tribunal do Porto, de 16 de outubro de 2006 – Processo n.º 0643994;

Acórdão da Relação do Tribunal do Porto, de 12 de dezembro de 2011 – Processo n.º 661/09.5TTMTS.P1;

Acórdão da Relação do Tribunal do Porto, de 05 de março de 2012 – Processo n.º 1114/09.7TTPRT.P1;

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14 de maio de 1996 - Colectânea de Jurisprudência, 1996, III, p. 297;

Anexos

Anexo 1 – Carreiras Gerais da Fundação Calouste Gulbenkian;

Anexo 2 – Descrição das Carreiras Gerais;

Anexo 3 – Carreiras Específicas da Fundação Calouste Gulbenkian;



ANEXO 2

DIRECTOR	
1. Categoria Profissional	Diretor
2. Área Funcional	Gestão
3. Nível d Responsabilidade	Nível 1
4. Grau Funcional	Grau 1
5. Dependência Hierárquica	Administrador do pelouro
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Políticas e Linhas de orientação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elabora propostas à Administração, sobre a estratégia e as políticas, para a unidade orgânica a seu cargo; • Define as linhas de orientação a desenvolver na unidade orgânica a seu cargo, com base na estratégia e nas políticas aprovadas pela Administração; • Elabora planos operacionais das atividades a desenvolver e define instrumentos que permitam implementar as políticas aprovadas. <p>Gestão Geral e Controlo Orçamental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elabora o projeto de orçamento e define os objetivos operacionais; • Analisa e reporta os desvios decorrentes da gestão da sua unidade orgânica; • Planeia, aloca e controla os recursos humanos, materiais e financeiros, que lhe estão afetos; • Planeia, dirige e coordena as atividades da sua unidade orgânica; • Controla as atividades sob a sua responsabilidade e promove a implementação de ações corretivas no caso de se verificarem desvios; • Define e aplica diretivas, normas e procedimentos, em colaboração com os responsáveis que lhe estão subordinados, de acordo com os poderes que lhe estão delegados. <p>Gestão de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gere o desempenho e promove o desenvolvimento dos recursos humanos afetos à sua unidade orgânica, e assegura o controlo da assiduidade. <p>Melhoria Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolve iniciativas visando a melhoria do funcionamento e o aumento da produtividade da sua unidade orgânica. <p>Relacionamento Externo e Interno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representa ou delega nos seus colaboradores a representação da sua unidade orgânica, em contactos com entidades externas e internas; • Colabora com outras unidades orgânicas no desenvolvimento de projetos comuns.



ANEXO 2

7. Requisitos de Acesso	
7.1. Requisitos Mínimos de Acesso	
7.1.1. Habilitações Escolares	<ul style="list-style-type: none">• Licenciatura;• Formação de pós-graduação ou curriculum profissional adequado.
7.1.2. Requisitos Complementares	<ul style="list-style-type: none">• Competências técnicas específicas para o exercício da direção na sua área;• Prática de gestão geral;• Capacidade para formular estratégias, políticas e planos operacionais;• Prática de controlo de resultados;• Capacidade de liderança;• Capacidade de negociação.
7.2. Acesso por Recrutamento Externo	De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.
7.3. Acesso por Progressão na Carreira	<ul style="list-style-type: none">• Categoria ocupada por nomeação em regime de comissão de serviço.• O acesso à categoria faz-se a partir de:<ul style="list-style-type: none">○ Área Funcional de Gestão, categoria de Diretor-adjunto;○ Área Funcional Técnica, categoria de Assessor;○ Área Funcional de Museus, categoria de Conservador Assessor;○ Área Funcional de Biblioteca e Documentação, categoria de Bibliotecário Assessor;○ Área funcional de Direção de Cena e Espetáculos, categoria de Diretor de Cena Assessor.• O acesso à categoria está condicionado à satisfação dos Requisitos Mínimos de Acesso.



ANEXO 2

DIRETOR-ADJUNTO	
1. Categoria Profissional	Diretor-Adjunto
2. Área Funcional	Gestão
3. Nível de Responsabilidade	Nível 2
4. Grau Funcional	Grau 2
5. Dependência Hierárquica	Diretor
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Políticas e Linhas de orientação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoia o Diretor na definição das estratégias, das políticas e das linhas de ação, para a sua unidade orgânica; • Define a forma de operacionalizar as ações que levam à implementação da estratégia e das políticas, e à consecução dos objetivos estabelecidos; • Implementa as políticas definidas, em conjunto com os responsáveis que lhe estão subordinados, e de acordo com os poderes que lhe estão delegados. <p>Gestão Geral e Controlo Orçamental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeia a execução, gere e controla, as atividades operacionais; • Identifica ações corretivas face aos desvios detetados; • Assegura a aplicação de diretivas, normas e procedimentos, controlando a sua adequação face às mudanças da organização, e propondo as alterações necessárias. <p>Gestão de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica ações que promovam a melhoria do desempenho e o desenvolvimento dos recursos humanos, na sua área. <p>Melhoria Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisa os métodos e práticas relacionadas com a atividade, e faz recomendações para a sua melhoria. <p>Relacionamento Interno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representa a sua unidade orgânica em contactos com entidades internas; • Assegura a coordenação de projetos globais, garantindo a execução dos mesmos na sua área de influência.



ANEXO 2

7.Requisitos de Acesso	
7.1. Requisitos Mínimos de Acesso	
7.1.1. Habilitações Escolares	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura; • Formação de pós-graduação ou curriculum profissional adequado.
7.1.2. Requisitos Complementares	<ul style="list-style-type: none"> • Competências técnicas específicas para o exercício da função na sua área; • Prática de gestão recursos; • Prática de gestão de projetos; • Prática de planeamento e organização; • Prática de controlo de resultados; • Capacidade de gestão de equipas.
7.2. Acesso por Recrutamento Externo	De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.
7.3. Acesso por Progressão na Carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Categoria ocupada por nomeação em regime de comissão de serviço. • O acesso à categoria faz-se a partir de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Área Funcional de Gestão, categoria de Coordenador de Sector; ○ Área Funcional Técnica, categorias de Assessor e Técnico Especialista/Assessor (atuais); ○ Área Funcional de Museus, categorias de Conservador Assessor e Conservador Especialista; ○ Área Funcional de Biblioteca e Documentação, categorias de Bibliotecário Assessor e Bibliotecário Especialista; ○ Área funcional de Direção de Cena e Espetáculos, categorias de Diretor de Cena Assessor e Diretor de Cena Especialista. • O acesso à categoria está condicionado à satisfação dos Requisitos Mínimos de Acesso.



ANEXO 2

COORDENADOR DE SECTOR	
1. Categoria Profissional	Coordenador de Sector
2. Área Funcional	Gestão
3. Nível de Responsabilidade	Nível 3
4. Grau Funcional	Grau 3
5. Dependência Hierárquica	Diretor ou Diretor-Adjunto
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Gestão Geral e Controlo Orçamental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colabora na gestão corrente do orçamento, realizando iniciativas que promovam o cumprimento dos objetivos definidos e controlando os resultados da gestão operacional; • Apoia a implementação das políticas e procedimentos definidos, de acordo com os poderes que lhe estão delegados; • Gere, executa e controla, as atividades operacionais sob a sua responsabilidade; • Coordena a gestão dos recursos que lhe estão afetos; • Fornece e controla os meios necessários para a execução de tarefas; • Acompanha a execução das atividades, assegurando a resolução atempada dos problemas. <p>Gestão de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assegura a distribuição de tarefas pelos diversos elementos da equipa; • Controla os resultados da sua equipa de trabalho e reporta-os; • Implementa ações que promovam a melhoria do desempenho e das competências da sua equipa de trabalho; • Estimula a comunicação e o espírito de grupo, motivando os colaboradores para a melhoria da quantidade e qualidade do serviço prestado. <p>Melhoria Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica melhorias aos métodos e formas de trabalho, e propõe alterações; • Analisa a informação de gestão, reportando os desvios face ao esperado e propondo ações corretivas. <p>Relacionamento Interno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promove o relacionamento com outras áreas da organização em matérias de interesse comum.



ANEXO 2

<p>7. Requisitos de Acesso</p>	
<p>7.1. Requisitos Mínimos de Acesso</p>	
<p>7.1.1. Habilitações Escolares</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura; • Os Coordenadores de Sector que assumam funções nas áreas funcionais de Biblioteca e Documentação, e de Museus, devem ter habilitações escolares iguais ou superiores às requeridas para as categorias de Bibliotecário Assessor e de Conservador Assessor, respetivamente.
<p>7.1.2. Requisitos Complementares</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competências técnicas específicas para o exercício da função na sua área; • Prática de gestão recursos; • Prática de gestão de projetos; • Prática de planeamento e organização; • Prática de controlo de resultados; • Capacidade de gestão de equipas.
<p>7.2. Acesso por Recrutamento Externo</p>	<p>De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.</p>
<p>7.3. Acesso por Progressão na Carreira</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Categoria ocupada por nomeação em regime de comissão de serviço. • O acesso à categoria faz-se a partir de: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Área Funcional de Gestão, categoria de Coordenador de Sector; ◦ Área Funcional Técnica, categorias de Assessor e Técnico Especialista/Assessor (atuais); ◦ Área Funcional de Museus, categorias de Conservador Assessor e Conservador Especialista; ◦ Área Funcional de Biblioteca e Documentação, categorias de Bibliotecário Assessor e Bibliotecário Especialista; ◦ Área funcional de Direção de Cena e Espetáculos, categorias de Diretor de Cena Assessor e Diretor de Cena Especialista. • O acesso à categoria está condicionado à satisfação dos Requisitos Mínimos de Acesso.



ANEXO 2

COORDENADOR DE EQUIPA	
1. Categoria Profissional	Coordenador de Equipa
2. Área Funcional	Gestão
3. Nível de Responsabilidade	Nível 4
4. Grau Funcional	Grau 4
5. Dependência Hierárquica	Diretor, Diretor-Adjunto ou Coordenador de Sector
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Gestão Geral e Controlo Orçamental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assegura a execução de atividades de gestão e coordenação; • Coordena e controla as atividades relacionadas com a gestão dos recursos que lhe estão afetos; • Controla a execução das atividades, assegurando a resolução atempada dos problemas. <p>Gestão de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementa ações que promovam o desenvolvimento da sua equipa de trabalho; • Estimula a comunicação e o espírito de grupo, motivando os colaboradores para a melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado. <p>Melhoria Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisa a informação de gestão, reportando os desvios face ao esperado e identificando as ações corretivas. <p>Relacionamento Interno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assegura o relacionamento com outras áreas da organização em matérias de interesse comum.
7. Requisitos de Acesso	
7.1. Requisitos Mínimos de Acesso	
7.1.1. Habilitações Escolares	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura; • Os Coordenadores de Equipa que assumam funções nas áreas funcionais de Biblioteca e Documentação, e de Museus, devem ter habilitações escolares iguais ou superiores às requeridas para as categorias de Bibliotecário Especialista e de Conservador Especialista, respetivamente.



ANEXO 2

7.1.2. Requisitos Complementares	<ul style="list-style-type: none">• Competências técnicas específicas para o exercício da função na sua área;• Capacidade de análise e resolução de problemas;• Capacidade de coordenação de equipas;• Capacidade de controlo de atividades;• Capacidade para motivar e desenvolver a equipa de trabalho;• Capacidade de comunicação;• Capacidade de persuasão.
7.2. Acesso por Recrutamento Externo	De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.
7.3. Acesso por Progressão na Carreira	<ul style="list-style-type: none">• Categoria ocupada por nomeação em regime de comissão de serviço.• O acesso à categoria faz-se a partir de:<ul style="list-style-type: none">○ Área Funcional Técnica, categoria de Técnico e Técnico Operacional;○ Área Funcional Administrativa/Receção, categoria de Assistente Administrativo/Assistente de Rececionista;○ Área Funcional Operacional/Segurança, categoria de Coordenador Operacional/Chefe de Turno;○ Área Funcional de Museus, categorias de Técnico Coordenador de Museografia, Técnico Superior de Restauro, Conservador e Conservador Especialista;○ Área Funcional de Biblioteca e Documentação, categorias de Bibliotecário e Bibliotecário Especialista;○ Área Funcional de Direção de Cena e Espetáculos, categorias de Diretor de Cena e Diretor de Cena Especialista.• O acesso à categoria está condicionado à satisfação dos Requisitos Mínimos de Acesso.



ANEXO 2

ASSESSOR	
1. Categoria Profissional	Assessor
2. Área Funcional	Técnica
3. Nível de Responsabilidade	Nível 2
4. Grau Funcional	Grau 2
5. Dependência Hierárquica	Diretor ou Diretor-Adjunto
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Desenvolvimento da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recolhe e analisa informação relativa à sua área de atuação; • Coordena a elaboração de estudos orientando as ações a desenvolver; • Colabora na dinamização e no desenvolvimento de iniciativas que promovam o cumprimento dos objetivos definidos; • Acompanha a execução de atividades, controlando os resultados e promovendo a resolução de problemas; • Apoia a implementação das políticas e procedimentos definidos, de acordo com os poderes que lhe estão delegados; • Elabora pareceres, estudos, relatórios e informações, a pedido, de acordo com a sua área de especialização. <p>Controlo da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controla o cumprimento de procedimentos internos; • Controla a execução das atividades sob sua supervisão, garantindo a qualidade das mesmas ou reportando a necessidade de ações corretivas. <p>Melhoria Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Propõe alterações ou melhorias relacionadas com a sua atividade. <p>Relacionamento Interno</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Representa a sua unidade orgânica em contactos com entidades internas; ○ Colabora com outras unidades orgânicas no desenvolvimento de projetos comuns.
7. Requisitos de Acesso	
7.1. Requisitos Mínimos de Acesso	
7.1.1. Habilitações Escolares	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura; • Formação de pós-graduação ou de especialização, ou curriculum profissional adequado.



ANEXO 2

<p>1.2. Requisitos Complementares</p>	<ul style="list-style-type: none">• Competências técnicas específicas para o exercício da função na sua área;• Elevada qualificação e experiência profissionais, demonstradas por trabalhos produzidos ou projetos desenvolvidos;• Experiência de gestão de projetos;• Prática de planeamento e organização;• Prática de controlo de resultados;• Capacidade de trabalho em equipa;• Capacidade de comunicação;• Domínio falado e escrito da língua inglesa;• Conhecimentos de microinformática como utilizador.
<p>7.2. Acesso por Recrutamento Externo</p>	<p>De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.</p>
<p>7.3. Acesso por Progressão na Carreira</p>	<ul style="list-style-type: none">• O acesso à categoria faz-se a partir de:<ul style="list-style-type: none">◦ Área Funcional Técnica, categoria de Técnico Especialista/ Assessor (atuais);• O acesso à categoria exige, para além dos Requisitos Mínimos de Acesso, um mínimo de cinco anos de experiência na categoria de origem e um parecer de “elevado potencial para o desempenho da categoria de Assessor” fundamentado nas avaliações do desempenho do colaborador, obtido de cada uma das chefias de quem o colaborador dependeu hierarquicamente, durante os últimos cinco anos, e que à data se encontrem ao serviço da FCG.• O acesso à categoria não é automático, dependendo das necessidades dos serviços e dos objetivos da FCG, reconhecidos pela Administração.



ANEXO 2

TÉCNICO ESPECIALISTA/ ASSESSOR (ATUAIS)³	
1. Categoria Profissional	Técnico Especialista/Assessor (atuais)
2. Área Funcional	Técnica
3. Nível de Responsabilidade	Nível 3
4. Grau Funcional	Grau 3
5. Dependência Hierárquica	Diretor, Diretor-Adjunto ou Coordenador de Sector
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Desenvolvimento da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recolhe e analisa informação relativa à sua área de atuação; ○ Desenvolve estudos podendo ainda proceder à sua aplicação; ○ Participa em equipas de estudo e desenvolvimento, como colaborador especialista; ○ Fornece apoio técnico em assuntos da sua área de atuação, elaborando pareceres, estudos, relatórios e informações; ○ Executa com autonomia e toma as decisões previstas no âmbito da sua atividade; ○ Quando ligado a projetos, pode assumir funções de coordenação, sempre que os seus conhecimentos de especialista sejam os adequados. <p>Controlo da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Controla o cumprimento de normas e procedimentos internos; ○ Controla a execução da sua atividade, garantindo a qualidade da mesma ou reportando a necessidade de ações corretivas. <p>Melhoria Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Propõe alterações ou melhorias relacionadas com a sua atividade.

³ A designação "Assessor (atuais)" não tem acesso para novos colaboradores, extinguindo-se logo que os atuais titulares abandonem a categoria.



ANEXO 2

7. Requisitos de Acesso	
7.1. Requisitos Mínimos de Acesso	
7.1.1. Habilitações Escolares	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura com pós-graduação ou especialização.
7.1.2. Requisitos Complementares	<ul style="list-style-type: none"> ○ Competências técnicas específicas para o exercício da função na sua área; ○ Experiência de gestão de projetos; ○ Capacidade de trabalho em equipa; ○ Capacidade de comunicação; ○ Domínio falado e escrito da língua inglesa; ○ Conhecimentos de microinformática, como utilizador.
7.2. Acesso por Recrutamento Externo	De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.
7.3. Acesso por Progressão na Carreira	<ul style="list-style-type: none"> • O acesso à categoria faz-se a partir de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Área Funcional Técnica, categoria de Técnico; ○ O acesso à categoria de Técnico Especialista exige, para além dos Requisitos Mínimos de Acesso, um mínimo de dez anos de experiência na categoria de origem e um parecer de "elevado potencial para o desempenho da categoria de Técnico Especialista", fundamentado nas avaliações do desempenho do colaborador, obtido de cada uma das chefias de quem o colaborador dependeu hierarquicamente, durante os últimos cinco anos, e que à data se encontrem ao serviço da FCG. ○ O acesso à categoria não é automático, dependendo das necessidades dos serviços e dos objetivos da FCG, reconhecidos pela Administração.



ANEXO 2

TÉCNICO	
1. Categoria Profissional	Técnico
2. Área Funcional	Técnica
3. Nível de Responsabilidade	Nível 4
4. Grau Funcional	Grau 4
5. Dependência Hierárquica	Diretor, Diretor-Adjunto ou Chefias Sectoriais (Chefe de Sector, Chefe de Equipa)
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Desenvolvimento da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> o Recolhe e analisa informação relativa à sua área de atuação; o Executa atividades complexas que exigem conhecimentos e experiência específicos; o Participa em equipas de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante; o Fornece apoio técnico em assuntos da sua área de atuação, colaborando na elaboração de pareceres, estudos, relatórios e informações; o Executa com autonomia e toma as decisões previstas no âmbito da sua atividade; o Quando ligado a projetos, não tem funções de coordenação, mas pode orientar outros colaboradores numa atividade comum. <p>Controlo da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> o Assegura o cumprimento de procedimentos internos e reporta situações de desvio; o Controla a execução da sua atividade, garantindo a qualidade da mesma ou reportando a necessidade de ações corretivas. <p>Melhoria Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> o Propõe alterações ou melhorias relacionadas com a sua atividade.



ANEXO 2

7.Requisitos de Acesso	
7.1. Requisitos Mínimos de Acesso	
7.1.1. Habilitações Escolares	<ul style="list-style-type: none">• Licenciatura
7.1.2. Requisitos Complementares	<ul style="list-style-type: none">○ Competências técnicas específicas para o exercício da função na sua área;○ Capacidade de trabalho em equipa;○ Capacidade de comunicação;○ Domínio falado e escrito da língua inglesa;○ Conhecimentos de microinformática, como utilizador.
7.2. Acesso por Recrutamento Externo	De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.
7.3. Acesso por Progressão na Carreira	<ul style="list-style-type: none">• O acesso à categoria faz-se a partir de:<ul style="list-style-type: none">○ Área Funcional Técnica, categorias de Técnico Assistente e de Técnico Operacional;○ O acesso à categoria exige, para além dos Requisitos Mínimos de Acesso, um mínimo de cinco anos de experiência na categoria de origem e um parecer de “elevado potencial para o desempenho da categoria de Técnico”, fundamentado nas avaliações do desempenho do colaborador, obtido de cada uma das chefias de quem o colaborador dependeu hierarquicamente, durante os últimos cinco anos, e que à data se encontrem ao serviço da FCG.○ O acesso à categoria não é automático, dependendo das necessidades dos serviços e dos objetivos da FCG, reconhecidos pela Administração.



ANEXO 2

TÉCNICO OPERACIONAL	
1. Categoria Profissional	Técnico Operacional
2. Área Funcional	Técnica
3. Nível de Responsabilidade	Nível 4
4. Grau Funcional	Grau 4
5. Dependência Hierárquica	Diretor, Diretor-Adjunto ou Chefias Sectoriais (Chefe de Sector, Chefe de Equipa), Assessor ou Técnico Especialista/ Assessor (atuais)
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Desenvolvimento da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executa atividades complexas que exigem conhecimentos e experiência específicos; • Executa com autonomia e toma as decisões previstas no âmbito da sua atividade; • Fornece apoio técnico em assuntos da sua área de atuação, colaborando na elaboração de pareceres, estudos, relatórios e informações; • Quando ligado a projetos, não tem funções de coordenação, mas pode orientar outros colaboradores numa atividade comum. <p>Controlo da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assegura o cumprimento de procedimentos internos e reporta situações de desvio; • Controla a execução da sua atividade, garantindo a qualidade da mesma ou reportando a necessidade de ações corretivas. <p>Melhoria Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propõe alterações ou melhorias relacionadas com a sua atividade.



ANEXO 2

7. Requisitos de Acesso	
7.1. Requisitos Mínimos de Acesso	
7.1.1. Habilitações Escolares	<ul style="list-style-type: none">• Licenciatura ou formação técnica especializada para o exercício da função
7.1.2. Requisitos Complementares	<ul style="list-style-type: none">o Competências técnicas específicas para o exercício da função na sua área;o Capacidade de trabalho em equipa;o Capacidade de comunicação;o Domínio falado e escrito da língua inglesa;o Conhecimentos de informática, como utilizador.
7.2. Acesso por Recrutamento Externo	De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.
7.3. Acesso por Progressão na Carreira	<ul style="list-style-type: none">• O acesso à categoria faz-se a partir de:<ul style="list-style-type: none">o Área Funcional Técnica, categorias de Técnico Operacional Assistente;• O acesso à categoria exige, para além dos Requisitos Mínimos de Acesso, um mínimo de cinco anos de experiência na categoria de origem e um parecer de "elevado potencial para o desempenho da categoria de Técnico Operacional", fundamentado nas avaliações do desempenho do colaborador, obtido de cada uma das chefias de quem o colaborador dependeu hierarquicamente, durante os últimos cinco anos, e que à data se encontrem ao serviço da FCG.• O acesso à categoria não é automático, dependendo das necessidades dos serviços e dos objetivos da FCG, reconhecidos pela Administração.



ANEXO 2

TÉCNICO ASSISTENTE	
1. Categoria Profissional	Técnico Assistente
2. Área Funcional	Técnica
3. Nível de Responsabilidade	Nível 4
4. Grau Funcional	Grau 5
5. Dependência Hierárquica	Diretor, Diretor-Adjunto ou Chefias Sectoriais (Chefe de Sector, Chefe de Equipa)
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Desenvolvimento da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executa trabalhos técnicos simples; • Estudo a aplicação de técnicas e processos; • Participa em equipa de desenvolvimento como colaborador executante; • Executa, com orientação, a aplicação de novos métodos e formas de trabalhar; • Cumpre as normas e procedimentos em vigor aplicáveis à sua área de intervenção. <p>Controlo da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controla a qualidade do trabalho por si realizado.
7. Requisitos de Acesso	
7.1. Requisitos Mínimos de Acesso	
7.1.1. Habilitações Escolares	<ul style="list-style-type: none"> • Bacharelato
7.1.2. Requisitos Complementares	<ul style="list-style-type: none"> ○ Competências técnicas específicas para o exercício da função na sua área; ○ Capacidade de trabalho em equipa; ○ Domínio falado e escrito da língua inglesa; ○ Conhecimentos de microinformática, como utilizador.
7.2. Acesso por Recrutamento Externo	De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.
7.3. Acesso por Progressão na Carreira	<ul style="list-style-type: none"> • O acesso é feito a partir de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Área Funcional Administrativa/Recção, categorias de Assistente Administrativo/Assistente de Rececionista e de Administrativo/Rececionista; • O acesso à categoria exige, para além dos Requisitos Mínimos de Acesso, um parecer de "elevado potencial para o desempenho da categoria de Técnico Assistente", fundamentado nas avaliações do desempenho do colaborador, obtido de cada uma das chefias de quem o colaborador dependeu hierarquicamente, durante os últimos cinco anos, e que à data se encontrem ao serviço da FCG. • O acesso à categoria não é automático, dependendo das necessidades dos serviços e dos objetivos da FCG, reconhecidos pela Administração.



ANEXO 2

TÉCNICO OPERACIONAL ASSISTENTE	
1. Categoria Profissional	Técnico Operacional Assistente
2. Área Funcional	Técnica
3. Nível de Responsabilidade	Nível 4
4. Grau Funcional	Grau 5
5. Dependência Hierárquica	Diretor, Diretor-Adjunto ou Chefias Sectoriais (Chefe de Sector, Chefe de Equipa), Assessor, Técnico Especialista/ Assessor (atuais) ou Técnico Operacional
6. Âmbito de Responsabilidade	<p>Desenvolvimento da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executa trabalhos técnicos simples; • Estudo a aplicação de técnicas e processos; • Participa em equipa de desenvolvimento como colaborador executante; • Executa, com orientação, a aplicação de novos métodos e formas de trabalhar; • Cumpre as normas e procedimentos em vigor aplicáveis à sua área de intervenção. <p>Controlo da Atividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controla a qualidade do trabalho por si realizado.
7. Requisitos de Acesso	
7.1. Requisitos Mínimos de Acesso	
7.1.1. Habilitações Escolares	<ul style="list-style-type: none"> • 12º Ano de escolaridade
7.1.2. Requisitos Complementares	<ul style="list-style-type: none"> • Competências técnicas específicas para o exercício da função na sua área; • Capacidade de trabalho em equipa; • Conhecimentos de microinformática, como utilizador.
7.2. Acesso por Recrutamento Externo	De acordo com os Requisitos Mínimos de Acesso.
7.3. Acesso por Progressão na Carreira	Não aplicável

