

CÓDIGO DO TRABALHO

Redução ou extinção
do período experimental
ameaça contratação
de jovens. Empresas
já se estão a adaptar

Regulação Nova lei laboral prevê a redução ou extinção do período de experiência para jovens e desempregados de longa duração. Advogados admitem que esta medida pode ser um entrave à sua contratação

Período experimental ameaça jovens

CÁTIA MATEUS

As alterações introduzidas no Código do Trabalho viabilizam a redução, ou até mesmo a eliminação, do período experimental — tempo inicial do contrato, durante o qual trabalhador e empregador podem avaliar a sua manutenção — nos casos em que o contrato de trabalho a termo, mesmo que celebrado com outro empregador, tenha sido igual ou superior a 90 dias, estando também prevista a sua redução no caso de estágios profissionais com duração igual ou superior a 90 dias e realizados nos 12 meses anteriores. O Governo apresentou esta medida como um dos grandes trunfos para combater a precariedade, sobretudo entre os jovens. Mas os advogados ouvidos pelo Expresso admitem que o efeito prático pode ser “exatamente o contrário”.

Durante o período experimental, trabalhador e empregador podem, a qualquer momento, denunciar o contrato sem necessidade de invocar justa causa. “O período experimental não serve apenas para aferir a qualidade do desempenho técnico do candidato, mas também a sua adequação à cul-

tura da empresa e às suas práticas”, explica Patrícia Perestrelo, sócia da Abreu Advogados e cocoordenadora da equipa de Direito do Trabalho e Emprego da firma. Razão pela qual “as empresas estão muito apreensivas relativamente às novas regras que a lei introduz ao período experimental, prevendo a sua redução ou mesmo extinção”, realça.

Receios que o advogado Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha ECIJA, também partilha, acrescentando que “o facto de o trabalhador ter uma experiência anterior noutra empresa, ainda que nas mesmas funções, não significa que seja a escolha certa para aquele empregador ou que se adapte àquela empresa”. O que o novo enquadramento faz é retirar margem às empresas, quando “poderiam existir outras formas de evitar abusos”, diz, admitindo impactos da medida nas decisões de contratação.

Empresas já se protegem

Estes impactos, garante Patrícia Perestrelo, já se notam no mercado. “Há empresas que já estão a alterar os seus formulários de candidatura, para que passem a conter informação clara sobre se o candidato já teve contrato de trabalho ou se já realizou estágio anteriormente e com que duração.” O objetivo, vinca, “é perceber se naque-



Mexidas no período experimental limitam contratações FOTO GETTY IMAGES

le caso específico uma eventual contratação eliminaria ou não o período experimental”.

Quando promulgou as alterações ao Código do Trabalho, o Presidente da República fê-lo alertando para o risco de algumas normas consagradas poderem “porventura vir a ter, no mercado de trabalho, um efeito contrário ao alegadamente pretendido”, sem, contudo, detalhar a que normas se referia.

Para Patrícia Perestrelo, esta medida é certamente uma das que pode causar maior dano do que benefício: “Temo que as empresas acabem por excluir estes candidatos — sobretudo os mais jovens — dos processos de recrutamento, para não correrem o risco de contratar sem período experimental ou com significativa redução da vigência deste mecanismo.”

Os dois advogados ouvidos pelo Expresso sinalizam que desde que

foi aprovada a revisão legislativa e, sobretudo, desde a sua promulgação, na passada semana, pelo Presidente da República, as empresas têm demonstrado grande preocupação com o impacto da nova lei, procurando adaptar as suas práticas.

Entre as principais preocupações dos empregadores estão não só esta questão da redução ou extinção do período experimental, mas também a maior rigidez que as limitações ao recurso ao *outsourcing* e trabalho temporário colocam à gestão das empresas, quando há lugar a despedimentos coletivos ou por extinção de postos de trabalho nos 12 meses anteriores.

Pedro da Quitéria Faria e Patrícia Perestrelo apontam ainda outra norma “potencialmente adversa”: a que diz respeito às remissões abdicativas. Com a entrada em vigor da nova lei laboral, os trabalhadores deixam de poder abdicar dos créditos que lhes são devidos por cessação de contrato, podendo exigí-los até 12 meses após o término do vínculo.

Apesar de se prever que as novas regras laborais entrem em vigor no primeiro dia útil de abril, para que isso aconteça é necessário que o diploma final seja publicado em “Diário da República” até ao final deste mês. O que, até ao fecho desta edição, na quarta-feira, ainda não tinha acontecido.

cmateus@expresso.impresa.pt