



## OPINIÃO



MAGDA SOUSA GOMES

Consultora  
da SRS Legal

## Terra de alguém

O período experimental consubstancia uma fase do contrato de trabalho em que empresa e trabalhador podem, livremente, pôr fim ao mesmo, sem qualquer justificação ou direito a indemnização.

Em algumas situações, há a obrigação de a empresa, querendo denunciar o contrato de trabalho durante este período, fazer um aviso prévio ao trabalhador. Porém, excetuando essa formalidade, a empresa a nada mais é obrigada, nomeadamente, quanto às suas motivações. Uma espécie de “terra de ninguém”, em que ambas as partes sabem que não há certezas de que a relação laboral se consolide além desse prazo.

Na sua génese, esta figura continua intocada. Porém, uma das recentíssimas e significativas alterações ao Código do Trabalho, incide precisamente sobre este regime e consagra, expressamente, que a denúncia durante o período experimental pode ser considerada ilícita se baseada numa situação de abuso de direito.

Se é certo que a figura (em Direito) civil do abuso de direito pode (e pôde) sempre ser invocada, é totalmente novo o facto de passar a estar expressamente consagrado no Código do Trabalho que a denúncia que constitua abuso de direito é ilícita e que, em consequência, poderá estar-se perante um despedimento ilícito.

Na verdade, os casos de denúncia assentes em abuso de direito não são novidade. O que são é extremamente difíceis de vingar em tribunal, existindo um histórico jurisprudencial no sentido de negar provimento a este tipo de pedidos.

Os tribunais respaldam-se no facto de o período experimental ser a fase em que a empresa aprecia o desempenho profissional do trabalhador e, por isso, um período caracterizado pela incerteza quanto à continuidade do vínculo. Com



Gettyimages

base nesta premissa e ainda na enorme dificuldade de que se reveste a prova da real motivação da empresa, as decisões têm sido amiúde “conservadoras”.

Talvez por isso o legislador tenha decidido enfrentar a questão e regulá-la expressamente no próprio Código do Trabalho, dando-lhe maior visibilidade.

Se por um lado partilhámos, inequivocamente, que, na sua essência, esta figura jurídica deve

servir exatamente o seu propósito e, como tal, a sua natureza é não garantística da continuação do vínculo, por outro lado, é

**É deveras discutível a licitude da denúncia operada pela empresa, num cenário em que o trabalhador deixa o seu emprego, crente de que está a iniciar uma relação com futuro e acaba por cair, inesperadamente, numa situação de desemprego.**

nesse mesmo propósito que a denúncia deve assentar, e não outro.

Assim, não será lícita uma denúncia fundada em práticas discriminatórias, como a convicção ideológica, a orientação sexual ou o estado de gravidez da trabalhadora. É ainda deveras discutível a licitude da denúncia operada pela empresa, num cenário em que o trabalhador deixa o seu emprego, crente de que está a iniciar uma relação com futuro e acaba por cair, inesperadamente,

muma situação de desemprego.

Fazendo uso do lugar-comum, a virtude estará algures no meio. ■