

**Tribunal da Relação de Évora**  
**Processo nº 661/20.4T8FAR -A.E1**

**Relator:** MOISÉS SILVA  
**Sessão:** 18 Julho 2020  
**Votação:** UNANIMIDADE  
**Decisão:** SUMÁRIA

## SUSPENSÃO DE DESPEDIMENTO INDIVIDUAL

## PROVIDÊNCIA CAUTELAR

## INDEFERIMENTO LIMINAR

## PERÍODO EXPERIMENTAL

### Sumário

- i) desde que o trabalhador alegue um despedimento promovido de forma unilateral pela empregadora, verificados os demais pressupostos, o procedimento cautelar de suspensão de despedimento é o meio próprio para reagir a tal decisão.
- ii) qualquer uma das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho durante o período experimental sem necessidade de invocação de justa causa e, no caso da empregadora, sem necessidade de organizar um procedimento disciplinar.
- iii) todavia, o apuramento desta matéria já tem a ver com a procedência do pedido de suspensão e não com a admissibilidade da providência cautelar em si (sumário do relator).

### Texto Integral

Apelante: - A... (requerente).

Apelada: N... - Associação (requerida).

Tribunal Judicial da Comarca de Faro, Juízo do Trabalho de Faro, J1.

Decisão sumária

### I - Relatório

1. O requerente instaurou o presente procedimento cautelar de suspensão de despedimento contra a requerida, tendo o tribunal recorrido indeferido liminarmente a providência pretendida nos termos seguintes:

*“Estatui o art.º 33.º-A do Código de Processo de Trabalho que “O procedimento cautelar de suspensão de despedimento regulado na presente secção é aplicável a qualquer modalidade de despedimento por iniciativa do empregador, seja individual, seja coletivo, e independentemente do modo ou da forma da comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento.”*

*Por seu turno estatui o art.º 34.º do Código de Processo de Trabalho que:*

*“1 - Apresentado o requerimento inicial no prazo previsto no artigo 386.º do Código do Trabalho, o juiz ordena a citação do requerido para se opor, querendo, e designa no mesmo ato data para a audiência final, que deve realizar-se no prazo de 15 dias.*

*2 - Se for invocado despedimento precedido de procedimento disciplinar, o juiz, no despacho referido no número anterior, ordena a notificação do requerido para, no prazo da oposição, juntar o procedimento, que é apensado aos autos.*

*3 - Nos casos de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, o juiz ordena a notificação do requerido para, no prazo da oposição, juntar aos autos os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas.*

*4 - A impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento deve ser requerida no requerimento inicial, caso não tenha ainda sido apresentado o formulário referido no artigo 98.º-C, sob pena de extinção do procedimento cautelar.”*

*Nos termos do art.º 386.º do Código de Trabalho “O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.”*

*No caso vertente alegou o requerente que a R. lhe fez chegar comunicação escrita com o seguinte teor “Venho por este meio (...) por estar em curso o período experimental (...) comunicar a imediata cessação do contrato de trabalho iniciado no dia 02 de maio de 2019 (...)”.*

*Vejamos.*

*As modalidades de cessação do contrato de trabalho estão previstas no art.º 340.º do Código de Trabalho nos termos do qual:*

*“Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:*

*a) Caducidade;*

- b) *Revogação;*
- c) *Despedimento por facto imputável ao trabalhador;*
- d) *Despedimento coletivo;*
- e) *Despedimento por extinção de posto de trabalho;*
- f) *Despedimento por inadaptação;*
- g) *Resolução pelo trabalhador;*
- h) *Denúncia pelo trabalhador.”*

*Insere-se nas outras modalidades legalmente previstas a denúncia do contrato no período experimental prevista no art.º 114.º do Código de Trabalho.*

*Ora, em face de tal elenco e da inequívoca e clara referência a “despedimento” no art.º 33.º-A, bem assim no art.º 386.º do Código de Trabalho para o qual remete o art.º 34.º n.º 1 do C.P.T., é manifesto que apenas as situações previstas nas alíneas c), d), e) e f) do art.º 340.º do Código de Trabalho fundamentam a presente providência cautelar, entendimento que sai reforçado com a exigência prevista no art.º 34.º n.º 4 do CPT nos termos da qual o requerente tem de impugnar, simultaneamente, o despedimento, caso não tenha já apresentado o formulário referido no art.º 98.º-C do C.P.T., tendo-se, porém, deixado de exigir que tal decisão tenha sido comunicada por escrito (vide alteração introduzida pelo art.º 33.º-A do CPT).*

*Tendo presente o que se vem dizendo, em face do teor da comunicação, não estamos, na situação sub iudice, perante uma situação das reconduzíveis ao conceito claro e evidente de despedimento, importando discutir se a mesma se subsume à figura da denúncia durante o período experimental, se a mesma contém vício e, na afirmativa, qual a consequência, para o que a providência cautelar intentada não é adequada (neste sentido, vide Abrantes Geraldês, in *Suspensão de despedimento e outros procedimentos cautelares no processo do trabalho*, Almedina, 2010, p, 23 e Ac. RE de 11/07/2000, in CJ, Ano XXV, Tomo IV, p. 287).*

*Não o sendo quais as consequências?*

*Entendemos, desde logo, estar perante erro na forma de processo que, por força do disposto no art.º 193.º do C.P.C., ex vi art.º 1.º n.º 2 al. a) do C.P.T., importa a anulação dos atos que não possam ser aproveitados, radicando tal solução no princípio do aproveitamento processual dos atos, com respetiva adequação do processo, porquanto o fundo deve prevalecer sobre a forma. Assim, verificado o erro na forma de processo, o juiz deve convolar a forma de processo que foi utilizada para a que devia ter sido utilizada, só devendo anular os que, de todo em todo, não puderem ser aproveitados para a forma adequada ou se desse aproveitamento resultar uma diminuição das garantias do réu.*

*No caso vertente, peticiona o requerente “a suspensão do despedimento”, que*

*como se viu não é propriamente o corolário lógico da causa de pedir invocada, referindo já ter impugnado judicialmente o mesmo em processo que, é do nosso conhecimento funcional (AEIRL 661/20.4/8FAR), foi indeferido liminarmente em virtude da forma do processo, pelas mesmas razões agora apontadas, não se mostrar adequada. Não obstante tal indeferimento, porque, tal como naquele processo se refere, sempre poderá o A. socorrer-se de processo comum para discutir os factos e a providência cautelar pode ser intentada preliminarmente a determinada ação, importa averiguar se, ainda assim, é possível convolá-la para providência comum.*

*Dizemos já que não.*

*Como decorre do disposto no art.º 362.º n.º 1 do CPC ex vi art.º 32.º n.º 1 do CPT “Sempre que alguém mostre fundado receio de que outrem cause lesão grave e dificilmente reparável ao seu direito, pode requerer a providência conservatória ou antecipatória concretamente adequada a assegurar a efetividade do direito ameaçado.”*

*Sendo evidente, em sede de procedimentos cautelares comuns, contrariamente ao que sucede com o especificado de suspensão de despedimento, a exigência de alegação de factos concretos alusivos à situação de perigo de lesão grave e de difícil reparação do direito invocado, a análise do requerimento sub iudice não nos deixa dúvidas de que, no caso vertente, tal alegação está totalmente omissa e, por isso, não é possível a convolação do presente procedimento para procedimento comum.*

*Face ao exposto, não sendo possível aproveitar qualquer ato, é de concluir pela nulidade de todo o processo o que constitui uma exceção dilatória de conhecimento oficioso conducente à absolvição da ré da instância (art.º 193.º, 196.º, 200.º, 576.º, 577.º e 578.º do Cód. Proc. Civil) e, conseqüentemente, considerando a fase processual em que nos encontramos, por força do disposto no art.º 590.º n.º 1 do C.P.C. ex vi art.º 1.º n.º 2 al. a) do C.P.T., ao indeferimento liminarmente do requerimento inicial o que se declara.*

*Custas pelo requerente, sem prejuízo do benefício de apoio judiciário que lhe venha a ser deferido ( cfr. art.º 527.º do CPC ex vi art.º 1.º n.º 2 al. a) do CT). Fixo o valor da providência em € 5 000, 01 (cfr. art.º 79.º al. a) in fine do CPT e art.º 296.º e 304.º do CPC ex vi art.º 1.º n.º 2 al. a) do CPT)”.*

**2.** Inconformado, o requerente interpôs recurso motivado com as conclusões seguintes:

1. O autor foi contratado pela ré em 02-05-2019 como diretor técnico e como professor de boxe e aulas de “Fist Fight Kids”, tendo um horário de trabalho desde as 09h00 às 21h00 com intervalo das 13h00 às 17h00, realizando todas as tarefas necessárias para o funcionamento do ginásio, isto por designação e

sob orientação da entidade patronal aqui ré.

2. Em 28-02-2020 sem que nada o fizesse prever a ré comunicou ao autor a imediata cessação do contrato de trabalho alegando que estava em curso o período experimental correspondente às suas funções de Diretor Técnico (Quadro Superior).

3. Sucede que o autor nunca desempenhou nenhum cargo de direção ou quadro superior e que a duração do período experimental há muito que se encontrava ultrapassada.

4. Motivo pelo qual o autor apresentou a presente providência cautelar especificada de suspensão do despedimento.

5. Por sentença datada de 06-03-2020 o tribunal "*a quo*" entendeu que a forma de processo não é adequada à pretensão formulada e conseqüentemente indeferiu liminarmente o requerimento inicial.

6. O autor ora recorrente não se conforma com a sentença que indeferiu liminarmente o requerimento inicial apresentado uma vez que entende que *in casu* não haveria lugar a indeferimento liminar.

7. Dispõe o artigo 34.º n.º 1 do CPT que apresentado o requerimento inicial o juiz ordena a citação do requerido para se opor e designa data para a audiência final.

8. O que significa que andou mal o tribunal "*a quo*" ao indeferir liminarmente o requerimento inicial, uma vez que deveria ter designado data para audiência final.

9. Ou poderia ter convidado o autor a aperfeiçoar os presentes autos conforme estatui o artigo 590.º n.º 4 do CPC.

10. O tribunal "*a quo*" ao proferir a sentença de indeferimento liminar de que ora se recorre violou o disposto no artigo 34.º do CPT e o artigo 590.º n.º 4 do CPC.

11. Caso assim não se entenda, sempre se dirá que andou mal o tribunal "*a quo*" ao considerar que estamos perante erro na forma do processo e que a forma de processo não é adequada à pretensão formulada, importando a anulação dos atos.

12. Pois o erro na forma do processo trata-se de um vício sanável através da prática dos atos necessários à recondução do processo à forma adequada, sanção essa que só será inviável nos casos em que face às especificidades da forma adequada e da forma até aí seguida não seja possível aproveitar os atos já praticados, o que não sucede *in casu*.

13. Não determinando a nulidade de todo o processo uma vez que nos termos expressos do n.º 1 do artigo 186.º do Código de Processo Civil esta só ocorre quando for inepta a petição inicial.

14. Termos em que deverá a sentença recorrida ser revogada por violação do

disposto no artigo 193.º n.º 1 do Código de Processo Penal e do princípio do aproveitamento processual dos atos praticados, ordenando-se os ulteriores termos dos presentes autos.

15. Sem prescindir, sempre se dirá que e pese embora a ré Entidade Empregadora tenha denunciado o contrato de trabalho estamos perante um despedimento ilícito.

16. O contrato de trabalho não poderia ser denunciado porquanto o período experimental já se mostrava ultrapassado, configurando a alegada denúncia do contrato de trabalho um despedimento do autor manifestamente ilícito e que constitui abuso de direito.

17. O que significa que a ré ao pôr termo ao contrato de trabalho do autor através de “denúncia” procedeu ao seu despedimento de forma ilícita, à luz do disposto na alínea c) do artigo 381.º do Código do Trabalho, o que acarreta a ilicitude do despedimento com todas as suas consequências.

18. Andou mal o tribunal “*a quo*” ao considerar que estamos perante erro na forma do processo, pois a denúncia operada fora do período experimental sem a precedência de procedimento disciplinar constitui despedimento ilícito.

19. A sentença recorrida viola o estabelecido nos artigos 58.º, 59.º, 381.º, 382.º todos do Código do Trabalho e viola o direito ao trabalho constitucionalmente previsto.

20. E encontra-se em manifesta contradição com a nossa jurisprudência dominante nomeadamente com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 19084/18.9T8PRT.P1, datado de 09-09-2019 e com o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 645/16.7T8FAR.E1, datado de 09-09-2019, ambos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

21. Ao que acresce que a interpretação sustentada pelo STJ no Ac. Un. Jur. n.º 1/2003 é clara ao afirmar que o trabalhador pode socorrer-se do procedimento cautelar de suspensão de despedimento desde que este seja a causa invocada pela entidade patronal para a cessação da relação laboral ou, na sua não indicação, se configure a verosimilhança de um despedimento.

22. As regras do CPT não excluem a possibilidade de propositura de um procedimento cautelar de suspensão de despedimento por dependência de uma ação declarativa com processo comum laboral.

23. Termos em que e por violação do disposto nos artigos 58.º, 59.º, 381.º, 382.º todos do Código do Trabalho e da nossa jurisprudência dominante deverá a sentença ora recorrida ser revogada e em consequência deverá ser ordenado que os presentes autos sigam os seus ulteriores termos.

Nestes termos e nos melhores de direito deverá V. Exa. dar provimento ao presente recurso e revogar a sentença recorrida, ordenando-se que os presentes autos prosseguiam os seus ulteriores termos.

**3.** O Ministério Público emitiu parecer no sentido da procedência do recurso. Notificado, não foi apresentada resposta.

O recurso foi bem admitido e com o regime de subida e efeito adequados. Dada a simplicidade da questão, decidimos através de decisão sumária.

## **II - Fundamentação**

### **A) Factos provados**

Os factos a considerar são os que constam da apelação e da decisão recorrida.

### **B) Apreciação**

O art.º 386.º do CT, prescreve que o trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

O art.º 33.º-A do CPT prescreve que o procedimento cautelar de suspensão de despedimento regulado na presente subsecção é aplicável a qualquer modalidade de despedimento por iniciativa do empregador, seja individual, seja coletivo, e independentemente do modo ou da forma da comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento.

Resulta das normas jurídicas citadas que o trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento efetuado por iniciativa do empregador, seja individual, seja coletivo, e independentemente do modo ou da forma da comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento.

O facto essencial e determinante na admissibilidade desta providência cautelar consiste em ter sido o empregador a fazer cessar o contrato de trabalho pela via do despedimento, independentemente da forma e modo que este assumia.

O requerente alega que: *“1. O autor foi contratado pela ré em 02-05-2019 como diretor técnico e como professor de boxe e aulas de “Fist Fight Kids”, tendo um horário de trabalho desde as 09h00 às 21h00 com intervalo das 13h00 às 17h00, realizando todas as tarefas necessárias para o funcionamento do ginásio, isto por designação e sob orientação da entidade patronal aqui ré. 2. Em 28-02-2020 sem que nada o fizesse prever a ré comunicou ao autor a imediata cessação do contrato de trabalho alegando que estava em curso o período experimental correspondente às suas funções de Diretor Técnico (Quadro Superior).*

*3. Sucede que o autor nunca desempenhou nenhum cargo de direção ou quadro superior e que a duração do período experimental há muito que se encontrava ultrapassada”.*

O art.º 112.º n.º 1, alínea a), do CT, prescreve que no contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e de 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, alínea c), constituindo esta última hipótese o maior período experimental legalmente admissível.

O art.º 114.º n.º 1 do CT prescreve que durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização. Tendo o trabalhador sido admitido em 02.05.2019 e a empregadora feito cessar o contrato de trabalho em 28.02.2019, alegando que ainda estava no período experimental, é bom de ver que decorreram 303 dias até esta última data.

Assim, em face do alegado, ainda sujeito a contraditório e melhor indagação, a confirmarem-se os factos alegados pelo requerente, este terá sido vítima de um despedimento ilícito promovido pela empregadora. Esta constatação é por si suficiente para concluirmos que o procedimento de suspensão de despedimento empregue pelo trabalhador é legalmente admissível.

Mas, mesmo que ainda não tivessem decorrido os 240 dias, desde que o requerente alegasse, como é o caso, que não era um quadro superior e tivessem decorrido mais de 90 dias, em face do alegado, e nesta fase preliminar, não existiam elementos nos autos que justificassem o indeferimento liminar.

Nesta última hipótese, tratar-se-ia de uma questão de procedência e já não de uma questão meramente processual de admissibilidade do procedimento de suspensão.

Conforme a prova sumária produzida, de duas, uma: ou está dentro do período experimental e a denúncia é lícita, ou esta ocorreu para lá do período experimental e então constitui um despedimento ilícito<sup>[1]</sup>. Em qualquer caso, a constatação sumária nesta providência cautelar de que a denúncia foi efetuada dentro ou depois do período experimental, tem já a ver com a procedência e não com a admissibilidade do procedimento, em face do alegado pelo requerente, como decorre do art.º 39.º do CPT, onde constam os requisitos para a sua procedência.

Termos em que a apelação procedente e se revoga a decisão recorrida.

### **III - Decisão**

Nestes termos, decidimos julgar a apelação procedente, revogar a decisão recorrida e ordenar que os autos prossigam os seus termos normais.

Custas pela parte vencida a final.

Notifique.

(decisão elaborada e integralmente revista).

Évora, 18 de julho de 2020.

Moisés Silva (relator)

---

[1] Neste sentido: Ac. RE, de 26.10.2017, processo n.º 645/16.7T8FAR.E1, [www.dgsi.pt/jtre](http://www.dgsi.pt/jtre), onde foi relator o aqui também relator, além da jurisprudência citada pelo requerente e pelo Ministério Público.