

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 7032/20.0T8VNF-A.G1

Relator: ALDA MARTINS

Sessão: 20 Janeiro 2022

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: IMPROCEDENTE

PERÍODO EXPERIMENTAL

SUCCESSÃO DE CONTRATOS

Sumário

Sumário (elaborado pela Relatora):

I - Nos termos do n.º 4 do art. 112.º do Código do Trabalho, o período experimental é reduzido ou excluído em função da duração de anteriores contratações do mesmo trabalhador pelo mesmo empregador, para a prestação de actividade idêntica, designadamente através de contrato a termo, contrato de trabalho temporário, contrato de prestação de serviços ou estágio profissional, e, em geral, em todas as situações em que a prévia prestação da actividade cumpriu a função atribuída ao período experimental, justificando a exclusão ou redução deste para obviar a que, na prática, se alcançasse a ampliação dos prazos máximos legal ou convencionalmente estabelecidos para a sua duração, com a consequente ampliação do direito de denúncia livre e sem indemnização.

II - Ocorrendo entre as prestações da actividade uma dilação que possa acarretar modificações significativas, mormente tecnológicas ou organizacionais, incluindo a nível dos colegas, superiores hierárquicos ou dirigentes com que o trabalhador terá de se relacionar, susceptíveis de se reflectirem diferentemente na adaptabilidade e desempenho deste, relativamente às contratações anteriores, justifica-se a utilização plena do período experimental estabelecido legal ou convencionalmente.

III - Tendo o trabalhador prestado o seu trabalho ao empregador durante 70 dias entre 01/08/2019 e 09/10/2019, o período experimental de 90 dias estabelecido por CCT estava reduzido a 20 dias no contrato celebrado por

aqueles no subsequente mês de Novembro, e, assim, ainda que tendo vigorado este contrato apenas entre 14/11/2019 e 22/12/2019, a dispensa pelo empregador nesta última data ultrapassava já em 19 dias o termo do período experimental.

Alda Martins

Texto Integral

1. Relatório

M. J. intentou acção declarativa de condenação, com processo comum, contra **Transportes X, Lda.**, pedindo:

a) a declaração de ilicitude do despedimento promovido pela ré;

b) a condenação da ré a pagar-lhe;

a. em substituição da reintegração, uma indemnização no montante de 2.100,00 €;

b. as retribuições, complementos salariais e ajudas de custo desde 6 de Janeiro de 2020 até ao trânsito em julgado da decisão;

c. o montante de 2.232,06 € referente às retribuição e ajudas de custo de Dezembro de 2019 e Janeiro de 2020, vencidas e não pagas;

d. o montante de 2.500,00 € a título de indemnização por danos não patrimoniais;

tudo acrescido de juros de mora, vencidos e vincendos, calculados à taxa legal em vigor, desde a citação até efetivo e integral pagamento.

Alega, em síntese, que, depois de já ter laborado para a ré entre 01/08/2019 e 09/10/2019, foi contratado por esta em 11/11/2019 para sob a sua autoridade e direção exercer as funções de motorista internacional de pesados, mediante o pagamento da retribuição mensal de 630,00 €, acrescida do complemento salarial de 31,50 € a que se refere a cláusula 45.^a do CCT aplicável, bem como de uma ajuda de custo TIR no valor mensal de 130,00 € e da compensação pecuniária prevista nas cláusulas 48.^a e 61.^a desse mesmo CCT, no montante de 63,00 € e 372,60 €, respetivamente, para além do pagamento das ajudas de custo diárias, no montante de 36,40 €. No dia 06/01/2020, o legal representante da ré despediu-o verbalmente, pelo que entende tratar-se de um despedimento ilícito, o qual quer ver declarado. Para além das consequências de tal ilicitude, pretende a condenação da ré no pagamento de uma série de créditos laborais que diz estarem em dívida e que elenca.

A ré contestou, admitindo a existência do contrato de trabalho mas dizendo

que este teve início em 14/11/2019 e que a dispensa do autor ocorreu em 22/12/2019 e não na data alegada pelo mesmo, motivo pelo qual defende que ocorreu no decurso do período experimental, tanto mais que a profissão de motorista deve ser considerada altamente qualificada, sendo aquele de 180 dias. No mais, impugna a restante matéria alegada pelo autor e termina pedindo a improcedência da acção e a sua absolvição do pedido.

Realizou-se audiência prévia, após o que proferiu-se despacho saneador, onde, além do mais, se entendeu que os autos reuniam todos os elementos necessários à imediata decisão parcial do mérito do pedido, que terminou com o seguinte dispositivo:

«Assim e nos termos expostos, julgo a acção parcialmente procedente por provada e, conseqüentemente:

A) declaro ilícito o despedimento do autor M. J., promovido pela ré Transportes X, Lda.;

B) condeno a ré Transportes X, Lda. a pagar ao autor M. J.;

a. em substituição da reintegração, uma indemnização no montante de 2.100,00€ (dois mil e cem euros);

b. as retribuições, complementos salariais e ajudas de custo vincendas, desde 16 de novembro de 2020 até ao trânsito em julgado da presente decisão, no valor mensal de 1.292,80€ (mil, duzentos e noventa e dois euros e oitenta cêntimos);

c. o montante de 1.664,27€ (mil, seiscentos e vinte e quatro euros e vinte e sete cêntimos), referente à retribuição e ajudas de custo devidas até 22 de dezembro de 2019;

tudo acrescido de juros de mora, vencidos e vincendos, calculados à taxa legal de 4%, desde a citação até efetivo e integral pagamento.

A repartição da responsabilidade por custas será determinada a final, consoante o decaimento na parte ainda em discussão.»

A ré interpôs recurso do despacho saneador-sentença, formulando as seguintes conclusões:

«1. A decisão recorrida baseia toda a sua linha de fundamentação no pressuposto errado de que a r. não tenha posto em causa a existência de contrato de trabalho anterior, que teria vigorado entre as partes entre 01/08/2019 e 09/10/2019.

2. E que por isso mesmo o A. não foi despedido no período experimental, o que levaria, inexoravelmente ao despedimento ilícito.

3. Ora, salvo o devido respeito por diferente opinião, não pode a recorrente estar de acordo com tal decisão.

4. O n.º 4 do artigo 112.º do Código do Trabalho não estabelece qualquer limite temporal para a sucessão contratual.

5. Por outro lado, não cremos justificável que o facto do empregador ter conhecido um determinado profissional, em certa data e circunstâncias, constitua motivo suficiente para o legislador conjecturar que as qualidades daquele tenham permanecido imutáveis. Assim, e uma vez decorrido um período de tempo com alguma duração (dois três meses) deverá entender-se que o empregador, querendo contratar por tempo indeterminado poderá dispor de um período de prova, destinado a comprovar se se conservam as qualidades daquele profissional que anteriormente já exerceu a sua atividade. (VG. Código do Trabalho Comentado, Diogo Vaz Marecos, 2017, 3.ª Edição pp. 312 e ss.)

6. Ora se assim é, como parece que é (até porque foi o A. que se despediu na primeira ligação laboral com a r., dando inclusivamente nota de que “aquela profissão não seria o seu sonho, o seu sonho seria andar com uma banda do tipo “U2”), o que levantou uma nuvem de suspeitas quanto às qualidades e capacidades do A. para o exercício das funções de motorista de TIR, tudo leva a crer que o período experimental, in casu, não deve nem pode ser reduzido, devendo aplicar-se o período experimental de 90 dias da CCT, que ainda estava a decorrer, o que torna, de forma absolutamente transparente, o despedimento LICITO.

7. A decisão recorrida viola os artigos 112.º e 114.º do Código do Trabalho e a clausula 6.º, n.º 1, al. c) da CCT celebrada entre ANTRAM e FECTRANS publicada no BTE 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2018.»

O autor não apresentou resposta ao recurso da ré.

O recurso foi admitido como apelação, para subir imediatamente, em separado, com efeito meramente devolutivo.

Recebidos os autos nesta Relação, o Senhor Procurador Geral-Adjunto emitiu parecer no sentido da improcedência do recurso, tendo a ré respondido a discordar.

Vistos os autos pelas Exmas. Adjuntas, cumpre decidir.

2. Objecto do recurso

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões do recorrente - arts. 635.º, n.º 4 e 639.º, n.º 1 do Código de Processo Civil -, a questão colocada pela Apelante a este Tribunal é a de saber se o autor foi dispensado no decurso do período experimental e tal dispensa não equivale a despedimento ilícito.

3. Fundamentação de facto

Os factos provados são os seguintes:

- A) A ré é uma sociedade comercial que se dedica à atividade de transporte rodoviário de mercadorias;
- B) No exercício da sua atividade, a ré admitiu, ao seu serviço, o autor;
- C) Para tanto, a ré celebrou com o autor um contrato de trabalho de forma verbal, com início em Novembro de 2019;
- D) O autor já anteriormente havia laborado para a ré, nomeadamente no período compreendido entre 01/08/2019 e 09/10/2019;
- E) A partir de Novembro de 2019, o autor começou a trabalhar sob a autoridade, direção e fiscalização da ré, com a categoria de motorista de pesados internacional;
- F) Como contrapartida do trabalho prestado, a ré acordou pagar ao autor a retribuição de:
 - a. 630,00 € de retribuição base;
 - b. complemento salarial de 31,50 € a que se refere a cláusula 45.^a do CCT aplicável;
 - c. uma ajuda de custo TIR no valor de 130,00 € mensais;
 - d. a compensação pecuniária prevista nas cláusulas 48.^a e 61.^a desse mesmo CCT, no montante de 63,00 € e 372,60 €, respetivamente;
 - e. ajudas de custo diárias, no montante de 36,40 €;
- G) Por sua vez, o autor obrigou-se perante a ré a laborar para esta um período de trabalho diário de 8 horas, ou seja, de 40 horas semanais;
- H) À relação laboral entre autor e ré aplicava-se o CCT celebrado entre a ANTRAM e a FECTTRANS, publicada no BTE 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2018;
- I) A ré não pagou ao autor a retribuição devida pelo trabalho prestado no mês de Dezembro de 2019.
- J) O autor prestou trabalho à ré entre, pelo menos, 14/11/2019 e 22/12/2019, deixando de o fazer em virtude de a ré o ter dispensado.

4. Apreciação do recurso

Como se referiu, a questão colocada pela Apelante a este Tribunal é a de saber se o autor foi dispensado no decurso do período experimental e tal dispensa não equivale a despedimento ilícito.

Assim, nos termos dos arts. 607.º, n.º 4, 662.º, n.º 1 e 663.º, n.º 2 do Código

de Processo Civil, pela sua pertinência, determina-se oficiosamente o aditamento sob a alínea J) do seguinte facto admitido pelas partes nos articulados (que, não obstante não consignado como tal, foi tido em conta pelo tribunal recorrido na fundamentação jurídica): «*O autor prestou trabalho à ré entre, pelo menos, 14/11/2019 e 22/12/2019, deixando de o fazer em virtude de a ré o ter dispensado.*»

Posto isto, temos que se provou com interesse que a ré celebrou com o autor um contrato de trabalho na forma verbal, com início em Novembro de 2019, para o exercício de funções de motorista de pesados internacional, e que o autor prestou trabalho à ré entre, pelo menos, 14/11/2019 e 22/12/2019, deixando de o fazer em virtude de a ré o ter dispensado. Mais se provou que o autor já anteriormente havia trabalhado para a ré no período compreendido entre 01/08/2019 e 09/10/2019.

De acordo com o art. 111.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção, devendo agir de modo a que possam alcançar tal finalidade.

Tendo em conta tal desiderato, nos termos do art. 114.º, n.º 1 do mesmo diploma, 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.

Quanto à duração do período experimental, estabelece o art. 112.º do mesmo Código:

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que:
 - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

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

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

- 3 - No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
- 4 - O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, ou ainda de estágio profissional para a mesma actividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.
- 5 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.
- 6 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

No caso dos autos, tendo o autor sido contratado para o exercício de funções de motorista de pesados internacional, e sendo aplicável o CCT celebrado entre a ANTRAM e a FECTRANS, publicado no BTE 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2018, o período experimental era de 90 dias, nos termos da respectiva cláusula 6.ª, n.º 1, al. c), prevalecendo sobre eventuais períodos superiores que decorressem do n.º 1 do art. 112.º do Código do Trabalho, por força do n.º 5 do mesmo.

O tribunal *a quo* também partiu desse entendimento de que o período experimental era de 90 dias, mas, invocando o n.º 4 do citado art. 112.º, atendeu na sua contabilização ao tempo de trabalho prestado pelo autor à ré entre 01/08/2019 e 09/10/2019 (70 dias), considerando que, ainda que o contrato tivesse vigorado apenas entre 14/11/2019 e 22/12/2019 (39 dias), a dispensa pela ré teria ocorrido já depois de findo o período experimental, equivalendo a despedimento ilícito.

No seu recurso, a Apelante aceita que o período experimental do autor era de 90 dias mas rejeita a sua redução por aplicação do aludido n.º 4 do art. 112.º do Código do Trabalho.

Esta disposição prescreve a redução ou exclusão do período experimental em função da duração de anteriores contratações do mesmo trabalhador pelo mesmo empregador, para a prestação de actividade idêntica, designadamente através de contrato a termo, contrato de trabalho temporário, contrato de prestação de serviços ou estágio profissional. E, embora esta enumeração pareça apontar *prima facie* no sentido da inserção da regra no âmbito da política de combate às práticas fraudulentas na contratação precária, a redacção aberta da norma, abrangendo, quer situações de utilização indevida, quer situações de utilização lícita daquelas formas de contratação, leva a

concluir que a razão de ser do preceito radica sobretudo na presumida desnecessidade de sujeição do novo contrato ao normal período experimental, por as partes já terem um conhecimento mútuo que justifica a sua redução ou exclusão. A solução, aliás, já era deduzível de princípios gerais aplicáveis àquelas e outras situações em que existe um prévio conhecimento recíproco das partes relevante para a apreciação do interesse na celebração ou manutenção do contrato de trabalho. Assim, por maioria de razão, deve entender-se que a norma abarca a hipótese em que mais compreensivelmente se imporia à luz de tal propósito, ou seja, a de o mesmo trabalhador já ter executado a mesma actividade para o mesmo empregador através de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, como parece ser o caso dos autos. (1)

Em suma, diremos que a teleologia da norma contida no n.º 4 do art. 112.º do Código do Trabalho autoriza que a mesma se aplique a todas as situações em que uma prévia prestação da actividade cumpriu a função atribuída ao período experimental, justificando a exclusão ou redução deste para obviar a que, na prática, se alcançasse a ampliação dos prazos máximos estabelecidos legal ou convencionalmente para a sua duração, com a consequente ampliação do direito de denúncia livre e sem indemnização.

Em face do exposto, considera-se que a norma em apreço não deixa de ter aplicação no caso dos autos pelo mero facto de não estar provado que o trabalho prestado pelo autor à ré entre 01/08/2019 e 09/10/2019 teve na sua base um contrato a termo, um contrato de trabalho temporário, um contrato de prestação de serviços ou um estágio profissional.

A Recorrente, aliás, não faz uso de tal argumento, limitando-se a discutir a aplicabilidade da regra em razão da dilação entre as sucessivas contratações, defendendo que, «(...) *decorrido um período de tempo com alguma duração (dois, três meses), deverá entender-se que o empregador, querendo contratar por tempo indeterminado, poderá dispor de um período de prova, destinado a comprovar se se conservam as qualidades daquele profissional que anteriormente já exerceu a sua actividade (...)*».

Ora, concede-se que seja relevante uma dilação que possa acarretar modificações significativas, mormente tecnológicas ou organizacionais, incluindo a nível dos colegas, superiores hierárquicos ou dirigentes com que o trabalhador terá de se relacionar, susceptíveis de se reflectirem diferentemente na adaptabilidade e desempenho deste, relativamente às contratações anteriores, justificando a utilização plena do período experimental estabelecido legal ou convencionalmente. (2)

Sucede que, na situação *sub judice*, entre os 70 dias de trabalho no âmbito do primeiro contrato e os 39 dias de trabalho no âmbito do segundo, mediou um

período de apenas 35 dias, demasiadamente exíguo para se presumir qualquer alteração relevante, que a ré também não alegou na sua contestação.

Conseqüentemente, uma vez que o autor já prestara o seu trabalho à ré durante 70 dias entre 01/08/2019 e 09/10/2019, o período experimental do contrato celebrado pelas partes no subsequente mês de Novembro estava reduzido a 20 dias, nos termos do citado art. 112.º, n.º 4 do Código do Trabalho, e, assim, ainda que tendo vigorado o contrato apenas entre 14/11/2019 e 22/12/2019, a dispensa pela ré nesta última data ultrapassava já em 19 dias o termo do período experimental.

Sobre situação envolvendo formas de contratação diversas das previstas literalmente na norma em referência, e interrupções entre os vínculos, veja-se o Acórdão da Relação do Porto de 13 de Junho de 2018, proferido no processo n.º 5333/17.4T8PRT.P1 (3), em que se entendeu, conforme respectivo sumário, que *“[s]endo a trabalhadora contratada a termo incerto, depois de ter realizado anteriormente, até cerca de quatro meses antes, funções no âmbito de contrato de emprego - inserção que se sucedeu a contrato de estágio em contexto de trabalho, por um período que totalizou cerca de dois anos, tal facto permitiu suficientemente às partes verificarem a conveniência da manutenção da sua vinculação laboral, determinando assim a eliminação do período experimental estabelecido no contrato, por força do disposto no artigo 112.º, n.º 4, do Código do Trabalho.”*

Também com interesse para esta temática, vejam-se ainda o Acórdão da Relação de Coimbra de 4 de Novembro de 2011, proferido no processo n.º 446/10.6T4AGD.C1, o Acórdão da Relação de Lisboa de 4 de Junho de 2014, proferido no processo n.º 685/12.5TTLRS.L1-4, e o Acórdão da Relação do Porto de 8 de Novembro de 2018, proferido no processo n.º 349/18.6T8MTS.P1. (4)

Por todo o exposto, a dispensa do autor pela ré configura um despedimento ilícito, na medida em que efectuada sem base legal, designadamente por ter ocorrido fora do período experimental, como concluiu o tribunal *a quo*.
Improcede, pois, o recurso.

5. Decisão

Nestes termos, acorda-se em julgar a apelação improcedente e em confirmar a decisão recorrida.

Custas pela Apelante.

20 de Janeiro de 2022

Alda Martins
Vera Sottomayor
Maria Leonor Barroso

1. V. Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, 3.^a ed., pp. 583-585.
2. Aut. cit., op. cit., p. 585.
3. Disponível em www.dgsi.pt.
4. Disponíveis em www.dgsi.pt.