

COLEÇÃO
FORMAÇÃO
INICIAL

A AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO


■ Coleção de Formação Inicial

Jurisdição do Trabalho e da Empresa

abril de 2015

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS



A Coleção Formação Inicial publica materiais trabalhados e desenvolvidos pelos Docentes do Centro de Estudos Judiciários na preparação das sessões com os Auditores de Justiça do 1º ciclo de Formação dos Cursos de Acesso à Magistratura Judicial e à do Ministério Público. Sendo estes os primeiros destinatários, a temática abordada e a forma integrada como é apresentada (bibliografia, legislação, doutrina e jurisprudência), pode também constituir um instrumento de trabalho relevante quer para juízes e magistrados do Ministério Público em funções, quer para a restante comunidade jurídica.

O Centro de Estudos Judiciários passa, assim, a disponibilizar estes Cadernos, os quais serão periodicamente atualizados de forma a manter e reforçar o interesse da sua publicação.

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Ficha Técnica

Jurisdição do Trabalho e da Empresa

João Pena dos Reis (Coordenador)

Albertina Aveiro Pereira

Viriato Reis

Diogo Ravara

Nome: A AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

Categoria: Formação Inicial

Conceção e organização:

Viriato Reis

Diogo Ravara

Revisão final:

Edgar Taborda Lopes

Joana Caldeira

O Centro de Estudos Judiciários agradece as autorizações prestadas para publicação dos textos constantes deste e-book

Nota:

Foi respeitada a opção dos autores na utilização ou não do novo Acordo Ortográfico.

Para a visualização correta dos e-books recomenda-se a utilização do programa Adobe Acrobat Reader.

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

ÍNDICE

I – BIBLIOGRAFIA	13
II – LEGISLAÇÃO	19
III – DOUTRINA	23
“ A ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento: questões práticas no contexto do novo código de processo civil” – <i>Viriato Reis e Diogo Ravara</i>	25
• 1. Os traços gerais da ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento.....	26
• 2. A aplicação da lei no tempo.....	32
• 3. A delimitação do âmbito da ação.....	35
• 4. O despedimento oral seguido de despedimento por comunicação escrita (precedido de procedimento disciplinar).....	44
• 5. A necessária articulação entre a AIRLD e o procedimento cautelar de suspensão do despedimento.....	50
• 6. Os problemas do cominatório pleno.....	53
• 7. A revelia inoperante e a sua repercussão na tramitação da causa.....	59
• 8. A revelia operante e a tramitação subsequente à declaração de ilicitude do despedimento.....	64
• 9. A reconvenção do empregador.....	65
• 10. A pluralidade de réus.....	68
• 11. O estatuto processual do trabalhador e do empregador e a ordem da produção de alegações.....	71
• 12. O art. 98º-N do CPT e a responsabilidade do Estado pelo pagamento de parte dos “salários de tramitação”	73
“ A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento” – <i>José Eusébio Almeida</i>	79
“ Reflexões em torno da acção especial de impugnação do despedimento individual” – <i>Pedro Freitas Pinto</i>	105
“ A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento” – <i>Susana Silveira</i>	123

“Salários de Tramitação” – Uma obrigação do Estado ... Brevíssima referência ao regime previsto no artigo 98.º-N do CPT” – <i>Ricardo Pedro</i>	143
IV – JURISPRUDÊNCIA	157
Aplicação da Lei no tempo	159
• RL 05/05/2010 (Maria João Romba), p. 93/10.4TTLSB.L1-4.....	159
• RP 14-06-2010 (Ferreira da Costa), p. 213/10.7TTBRG.P1.....	159
• RL 19-05-2010 (José Feteira), p. 397/10.4TTLSB.L1-4.....	160
• RC 24-06-2010 (Felizardo Paiva), p. 27/10.4TTLRA.C1.....	160
• RP 17-10-2011 (António Ramos), p. 652/10.3VNG.P2.....	161
• RP 21-03-2011 (Paula Sotto Mayor de Carvalho), p. 473/10.3TTPNF.P1.....	162
• RL 11-05-2011 (Seara Paixão), p. 355/10.9TTBRR-A.L1-4.....	162
• STJ 19-12-2012 (Maria Clara Sottomayor), p. 1115/10.2TTVNG-A.P1.S1.....	163
Forma da propositura da ação – utilização de formulário de modelo aprovado...	163
• RP 10-01-2011 (António José Ramos), p. 652/10.3TTVNG.P1.....	163
Recusa do formulário pela secretaria do tribunal.....	164
• RL 12-01-2011 (Hermínia Marques), p. 600/10.0TTFUN.L1-4	164
Âmbito de aplicação e erro na forma de processo	165
• RE 23-11-2010 (Chambel Mourisco), p. 158/10.0TTSTB.E1.....	165
• RP de 25-06-2012 (Ferreira da Costa), p. 247/11.4TTGMR.P1.....	166
• RL 23-06-2010 (Hermínia Marques), p. 206/10.4TTLSB.L1-4.....	166
• RL 30-03-2011 (José Feteira), p. 4510/10.3TTLSB.L1-4.....	167
• RP 30-05-2011 (Ferreira da Costa), p. 1078/10.4TTGDM.P1.....	167
• RL 25-05-2011 (Ramalho Pinto), p. 26940/10.0T2SNT.L1-4.....	168
• RL 15-06-2011 (Maria João Romba), p. 989/10.1TTALM.L1-4.....	168
• RC 29-03-2012 (Felizardo Paiva), p. 1149/11.0TTCBR.C1.....	168
• RP 05-01-2015 (Eduardo Petersen Silva), p. 553/14.6TTBRG.P1.....	169
• RC 22-10-2012 (Eduardo Petersen Silva), p. 1207/11.0TTVNG.P1.....	170
• RL 02-02-2011 (Seara Paixão), p. 781/10.3TTLSB.L1-4.....	170
• RL 23-02-2011 (José Feteira), p. 420/10.2TTALM.L1-4.....	171
• RL 24-03-2011 (Paula Sá Fernandes), p. 72/10.0TTCDL.L1-4.....	171
• RL 06-04-2011 (Ferreira Marques), p. 799/10.6TTLRS.L1-4.....	172
• RC 16-06-2011 (José Eusébio Almeida), p. 420/10.2TTFIG.C1.....	173
• RC 18-10-2012 (Ramalho Pinto), p. 315/11.2TTFIG.C1.....	173
• RP 06-02-2012 (Paula Leal de Carvalho), p. 400/11.0TTVFR.P1.....	174

• STJ 05-06-2013 (Isabel São Marcos), p. 247/11.4TTGMR.P1.S1.....	174
• RL 26-03-2014 (José Eduardo Sapateiro), p. 28303/12.4T2SNT.L1-4.....	175
• RP 09-02-2015 Paula Leal de Carvalho), p. 556/14.0TTBRG.P1.....	176
Natureza urgente e contagem de prazos	177
• RP 25-06-2012 (António José Ramos), p. 727/11.1TTMAI.P1.....	177
Prazo de propositura da ação e sua natureza.....	177
• TC 366/2014 (Cunha Barbosa), p. 1176/13.....	177
• RC 24-05-2012 (Azevedo Mendes), p. 888/11.0TTLRA-A.C1.....	178
• RL 26-09-2012 (Jerónimo Freitas), p. 22/12.9TTFUN.L1-4.....	178
• RL 17-10-2012 (Leopoldo Soares), p. 215/12.9TTLSB.L1-4.....	180
• RP 25-02-2013 (João Diogo Rodrigues), p. 411/12.9TTVCT.P1.....	181
• STJ 29-10-2013 (Melo Lima), p. 3579/11.8TTLSB.L1.S1.....	181
Estatuto processual do trabalhador e do empregador	182
• RC 28-02-2013 (Ramalho Pinto), p. 485/12.2TTCBR.C1.....	182
Pluralidade de empregadores e entidades responsáveis pelo pagamento de créditos peticionados pelo autor/trabalhador	183
• RL 30-05-2012 (Maria João Romba), p. 190/11.7TTFUN.L1-4.....	183
Notificação do empregador para apresentar articulado motivador do despedimento – consequências da sua irregularidade.....	184
• RL 05-12-2012 (José Eduardo Sapateiro), p. 154/12.3TTFUN.L1-4 (inédito)	184
Apresentação do articulado de motivação do desempenho e do procedimento e consequências da inobservância deste ónus.....	185
• RC 13-12-2011 (Felizardo Paiva), p. 344/11.6TTLRA.C1.....	185
• STJ 10-07-2013, (Maria Clara Sottomayor), p. 885/10.2TTBCL.P1.S1.....	185
• RP 17-12-2014 (Isabel São Pedro Soeiro), p. 78/14.0TTPRT.P1.....	186
• RE 03-07-2014 (Paula do Paço), p. 569/13.0TTFAR.E1.....	187
Efeitos cominatórios da revelia	188
a) Condenação de preceito	188
• RC 17-01-2013 (Azevedo Mendes), p. 258/12.2TTCBR-A.C1.....	188
b) Condenação de preceito no caso de contrato a termo	188
• RC de 17-01-2013 (Ramalho Pinto), p. 625/11.9TTAVR-C.C1.....	188
c) Condenação de preceito no caso de contrato de serviço doméstico	189
• RL 07-11-2012 (Jerónimo Freitas), p. 2106/12.4TTLSB.L1 (inédito)	189
d) Processado subsequente à condenação de preceito	190

• RC 16-05-2013 (Azevedo Mendes), p. 257/12.4TTGRD.C1.....	190
Efeitos da revelia inoperante, v.g. em caso de citação edital.....	191
• RP 03-11-2014 (Paula Leal de Carvalho), p. 820/13.6TTBRG.P1.....	191
Reconvenção.....	192
a) Do trabalhador.....	192
• RL 28-09-2011 (José Feteira), p. 660/10.4TTALM.L1-4.....	192
b) Do empregador.....	193
• RL 07-03-2012 (Leopoldo Soares), p. 10618/11.0T2SNT.L1-4.....	193
• RL 20-11-2013 (José Eduardo Sapateiro), p. 454/12.2TTLTS.L1-4.....	193
Pagamento de salários de tramitação pelo Estado (art. 98.ºN CPT) e contagem do prazo previsto no art. 98.ºO do CPT.....	193
• RP 17-11-2014 (António José Ramos), p. 422/12.4TTGDM.P1.....	193
• RL 25-01-2012 (José Eduardo Sapateiro) p.39/10.8TBHRT.L1-4 (inédito)	194

Registo das revisões efetuadas ao *e-book*

Identificação da versão	Data de atualização
1.ª edição – 30/04/2015	

Forma de citação de um livro eletrónico (NP405-4):

AUTOR(ES) – **Título** [Em linha]. a ed. Edição. Local de edição: Editor, ano de edição.
[Consult. Data de consulta]. Disponível na internet:<URL:>. ISBN.

Exemplo:

Direito Bancário [Em linha]. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2015.
[Consult. 12 mar. 2015].

Disponível na

internet:<URL:>http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/civil/Direito_Bancario.pdf.

ISBN 978-972-9122-98-9.

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

I – Bibliografia

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

1. Manuais

- Cardoso, Álvaro Lopes *“Manual de processo do trabalho”*, II vol., 3ª Edição, Livraria Petrony, Lda., 2002
- Martins, Alcides, *“Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões”*, Almedina, 2014
- Pinheiro, Paulo Sousa, *“Curso breve de direito processual do trabalho”*, 2ª Edição, Coimbra Editora, 2014
- Quintas, Hélder e Quintas, Paula, *“Manual de direito do trabalho e do processo do trabalho”*, 4ª Edição, Almedina, 2015

2. Teses/Monografias

- Almeida, José Eusébio, *“Notas sobre o processo laboral”*, policopiado, CEJ, 2010
- Baptista, Albino Mendes, *“A nova ação de impugnação do despedimento e a revisão do código de processo do trabalho”*, Coimbra Editora, 2012
- Geraldês, António Abrantes, *“Suspensão de despedimento e outros processos cautelares no processo de trabalho”*, Almedina, Coimbra, 2009

3. Legislação anotada

- Correia, João e Pereira, Albertina Aveiro, *“Código de processo do trabalho – anotado à luz da reforma do processo civil”*, Almedina, 2015
- Costa, Adalberto, *“Código de processo do trabalho anotado e comentado”*, 2ª Edição, Vida Económica, 2012
- Mendes, Marlene, Botelho, João, e Almeida, Sérgio, *“Código de processo do trabalho anotado”*, Petrony, 2010
- Neto, Abílio, *“Código de processo do trabalho - Anotado”*, Ediforum, 2015 (reimpressão da 5ª Edição, de 2011)

4. Artigos

- Almeida, José Eusébio, “A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 85, jan-abr 2010, CEJ/Coimbra Editora, pp. 84 ss.
- Carvalho, Messias de, “Acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, 2011, pp. 300 ss.
- Carvalho, Sónia, “A opção pela indemnização em substituição da reintegração a pedido do trabalhador e o direito a salários intercalares em caso de recurso”, in *Para Jorge Leite – Escritos jurídico-laborais*, Coimbra Editora, 2014, pp. 223-249
- Costa, Salvador da, “Notas breves sobre custas nos processos do foro laboral -1.ª parte”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 86, maio-agosto 2010, Coimbra Editora, pp. 71-83.
- Fialho, Manuela Bento, “Relevância e enquadramento processual da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho VI*, Almedina, 2012, pp. 139 ss.
- Marecos, Diogo Vaz, “A nova acção de impugnação do despedimento”, in *Boletim da Ordem dos Advogados* nº 56, julho de 2009
- Pedro, Ricardo, ““Salários de Tramitação” – Uma obrigação do Estado ... Brevíssima referência ao regime previsto no artigo 98.º-N do CPT”, in *O Direito*, 144º (2012), IV, pp. 851-863
- Pinheiro, Paulo Sousa, “Perspectiva geral das alterações ao Código de Processo do Trabalho”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 84, set-dez 2009, CEJ/Coimbra Editora, pp. 141 ss.
- Pinheiro, Paulo Sousa, “Breve apreciação crítica a algumas das alterações ao Código de Processo do Trabalho (introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro)”, in *Revista do Ministério Público*, nº 123, jul-set 2010, SMMP, pp. 181 ss.
- Pinto, Pedro Freitas, “Reflexões em torno da acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento”, inédito, março de 2010
- Quintas, Hélder, “A nova ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nº 86, maio-agosto 2010, CEJ/Coimbra Editora, pp. 135 ss.

- Reis, Viriato e Ravara, Diogo, “A ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento: questões práticas no contexto do novo código de processo civil”, [versão inicial] *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 91/92, CEJ/Coimbra Editora, 2012, pp. 173-220
- Silva, Filipe Fraústo da, “*Efectivação da responsabilidade solidária por créditos laborais no âmbito do novo processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento*”, in *Revista do Ministério Público*, nº 130, abril-junho 2012, SMMP pp. 293 ss.
- Silveira, Susana, “*A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento*”, in *Julgar*, nº 15, set-dez 2011, ASJP/Coimbra Editora, pp. 83 ss.
- Vasconcelos, Joana, “*Reintegração, retribuições intercalares e pedido na acção com processo especial para impugnação do despedimento*”, in *Para Jorge Leite - Escritos Jurídico-Laborais I*, Coimbra Editora, 2014, pp. 1035- 1049

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

II – Legislação

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

1. Legislação

- Portaria nº 1460-C/2009, de 31/12

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

III – Doutrina

CENTRO
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

A ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento: questões práticas no contexto do novo código de processo civil¹

Publicado inicialmente no Prontuário de Direito do Trabalho, nº 91/92, CEJ/Coimbra Editora, 2012, pp. 173-220, e atualizado e reformulado especialmente para esta publicação considerando a entrada em vigor do Código de Processo Civil aprovado, pela Lei n.º 41/203, de 26 de junho, e tendo em conta a doutrina e a jurisprudência sobre a matéria que entretanto foram sendo publicadas.

Viriato Reis e Diogo Ravara

SUMÁRIO:

1. Os traços gerais da ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento
2. A aplicação da lei no tempo
3. A delimitação do âmbito da ação
4. O despedimento oral seguido de despedimento por comunicação escrita (precedido de procedimento disciplinar)
5. A necessária articulação entre a AIRLD e o procedimento cautelar de suspensão do despedimento
6. Os problemas do cominatório pleno.
7. A revelia inoperante e a sua repercussão na tramitação da causa
8. A revelia operante e a tramitação subsequente à declaração de ilicitude do despedimento
9. A reconvenção do empregador
10. A pluralidade de réus

¹ Os acórdãos citados sem menção expressa do local da sua publicação, podem ser consultados nos sítios www.dgsi.pt, e www.tribunalconstitucional.pt, consoante provenham dos Tribunais Judiciais ou do Tribunal Constitucional.

A versão eletrónica do presente texto contém hiperligações para os acórdãos publicados no mencionado sítio. O índice do texto contém igualmente hiperligações para o início de cada capítulo.

11. O estatuto processual do trabalhador e do empregador e a ordem da produção de alegações
12. O art. 98º-N do CPT e a responsabilidade do Estado pelo pagamento de parte dos “salários de tramitação”

1. Os traços gerais da ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento

A ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento (doravante, designada no texto pela sigla AIRLD ou por ação especial), cuja tramitação está regulada nos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho (CPT), apresenta algumas características particularmente diferenciadoras relativamente ao processo comum laboral, com consequências práticas relevantes, que importa aqui referir brevemente.

1.1. A simplicidade no impulso processual

A AIRLD inicia-se com a apresentação no tribunal, pelo trabalhador, de um simples formulário, em modelo aprovado por Portaria (arts.º 98.º-C e 98.º-D do CPT e [Portaria n.º 1460-C/2009, de 31 de Dezembro](#)), pelo que a ação não tem início com uma petição inicial, como sucede no processo comum, e os factos que devem, por imposição legal, constar desse modelo são reduzidos ao mínimo necessário. Assim, apenas tem de ser indicada a identificação do trabalhador e do empregador, a data do despedimento e, sem que se perceba verdadeiramente qual a razão de ser dessa informação neste momento, a função/categoria profissional do trabalhador², devendo ser junto ao mesmo a comunicação da decisão de despedimento.³

² A eventual omissão do seu preenchimento, bem como o preenchimento irregular, não obstante ser obrigatório, tal como os demais campos do formulário, não permite a sua recusa pela secretaria, dado que não está contemplada no elenco das situações em que tal deve ocorrer, no art.º 98.º-E do CPT, conforme se decidiu no ac. do TRP de 10-01-2011 (António José Ramos) [P. 652/10.3TTVNG.P1](#).

Noutro contexto, decidiu o TRL que, tendo sido junto com o formulário um documento emitido pelo empregador em que comunica ao trabalhador a “rescisão” do contrato, não cabe à secretaria fazer a análise e interpretação de tal documento, em termos de saber se o mesmo integra, ou não, uma decisão de despedimento, pelo que não pode ser recusado o formulário pela secretaria – ac. do TRL de 12-01-2011 (Hermínia Marques) [P. 600/10.0TTFUN.L1-4](#)

³ Criticando a insuficiência dos elementos constantes do formulário, PAULO SOUSA PINHEIRO considera que o mesmo deveria conter mais três campos de preenchimento obrigatório (o valor da retribuição de base e,

Acresce que o trabalhador pode subscrever o formulário por si mesmo, só sendo obrigatória a constituição de mandatário judicial após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados, caso o processo não termine por acordo na referida audiência de partes, conforme estabelece o art.º 98.º-B.

Solução normativa que tem sido objeto de críticas por não se ter como necessária a participação de advogado nessa fase do processo, especialmente na tentativa de conciliação. Assim, o saudoso ALBINO MENDES BAPTISTA manifesta "muitas reservas" quanto a esse aspeto⁴. Já PAULO SOUSA PINHEIRO exprime a esse propósito a sua "oposição frontal" à previsão legal e salienta a incongruência que resulta da circunstância de nesta ação ser sempre admissível recurso para o Tribunal da Relação, por força do disposto no art.º 79.º, al. a) do CPT, pelo que deveria ser obrigatória a constituição de mandatário judicial desde o início da ação, conforme sucede nos termos gerais no direito processual civil e laboral por imposição do art.º 32.º, n.º 1, al. b) do CPC então vigente⁵ (art. 40.º, n.º 1, al. b) do atual CPC). Por sua vez, MESSIAS DE CARVALHO adverte que "é aconselhável que o trabalhador constitua mandatário com a entrega do formulário"⁶.

Todavia, como parece evidente, o facto de não ser obrigatória a constituição de advogado nesta fase do processo não significa que o mesmo não possa intervir se essa for a vontade da parte. Não sendo obrigatória essa intervenção, a mesma não é, naturalmente, proibida⁷. Pelo que, podendo qualquer das partes constituir mandatário antes da audiência de partes, caso o trabalhador constitua mandatário judicial "ab initio", poderá o formulário a apresentar no tribunal ser subscrito pelo advogado, desde que seja junta a respetiva procuração forense, tal como ocorreria se se tratasse de uma petição inicial. Nesse sentido,

sendo o caso, de diuturnidades, a antiguidade e a possível opção pela indemnização em substituição da reintegração), in "Curso breve de direito processual do trabalho", 2.ª ed., Coimbra Editora, 2014, p. 160, nota 354.

⁴ in "A Nova Accção de Impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho", Coimbra Ed., 2010, p. 82.

⁵ cfr. "Breve apreciação crítica a algumas das alterações ao Código de Processo do Trabalho", in Revista do Ministério Público, n.º 123, jul-set. 2010, p. 195.

⁶ in "Accção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento", in "Direito do Trabalho + Crise=Crise do Direito do Trabalho?", Coimbra, 2011, p. 300.

⁷ Com o mesmo entendimento cfr. HÉLDER QUINTAS, "A (nova) acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento", in Prontuário de Direito do Trabalho (PDT) n.º 86, maio-agosto 2010, CEJ, p. 157, nota 70.

decidiu o Tribunal da Relação do Porto, por acórdão de 10-01-2011⁸, que “a assinatura constante do requerimento do formulário tanto pode ser a do trabalhador como a do seu mandatário, mesmo que munido apenas com procuração forense com poderes gerais”. O mesmo se deverá, naturalmente, entender se o trabalhador intervier na ação com patrono nomeado ao abrigo do regime do Apoio Judiciário, devendo, neste caso, ser junta com o formulário a comunicação de nomeação do patrono, bem como com o patrocínio do trabalhador pelo Ministério Público, situação que se terá de mencionar expressamente no requerimento ou ser junta uma declaração complementar com o formulário em que a assunção do patrocínio pelo Ministério Público seja afirmada⁹.

Esta simplicidade a nível do impulso processual manifesta-se, também, no facto de a apresentação do formulário em juízo não implicar o pagamento de taxa de justiça, o que só deve ocorrer com a apresentação dos articulados pelas partes¹⁰.

1.2. A celeridade

Conforme determina a norma da alínea a) do n.º1, do art.º 26.º do CPT, a AIRLD tem natureza urgente, pelo que dessa qualificação decorrem, naturalmente, todas as consequências próprias no que respeita aos prazos. Assim, e desde logo, o prazo para serem proferidos os despachos pelos magistrados é reduzido para dois dias, nos termos do disposto no art.º 156.º, n.º 3 do CPC.

Por outro lado, iniciando-se a instância neste processo com a apresentação do requerimento em formulário próprio, no modelo aprovado por portaria (cfr. os arts.º 26.º, n.º

⁸ (António José Ramos), [p. 652/10.3TTVNG.P1](http://p.652/10.3TTVNG.P1), sendo também esse o entendimento expresso por JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA (in “A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”, PDT, n.º 85, Janeiro-Abril de 2010, CEJ, p. 106 e 119) e por SUSANA SILVEIRA (in “A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”, Julgar, n.º 15, Coimbra, 2011, p. 87, nota 16).

⁹ Nesse sentido, veja-se a posição de PEDRO FREITAS PINTO, “Reflexões em torno da acção especial de despedimento individual”, inédito.

¹⁰ Conforme sustentam SALVADOR DA COSTA (in “Notas breves sobre custas nos processos do foro laboral - 1.ª parte”, PDT, n.º 86, maio-agosto de 2010, p. 73 a 77), ALBINO MENDES BAPTISTA (obra cit., p. 72) e HÉLDER QUINTAS (in “A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”, PDT, n.º 86, Maio-Agosto de 2010, p.150, o que igualmente foi sufragado pelo acórdão do TRE de 07-03-2013 (Paula Paço), p. 330/12.9T2SNS-A.E1 (inédito). Contra, MESSIAS DE CARVALHO (estudo e obra citados, p. 315).

5, 98.º-C, n.º1, 2.ª parte, e 98.º-D do CPT), o mesmo tem natureza urgente desde o seu início e em todas as suas fases, pelo que os prazos para a prática dos atos processuais não se suspendem no decurso das férias judiciais, conforme decorre da parte final, do n.º 1, do art.º 138.º do CPC. Assim, decidiu o TRP, por acórdão de 25-06-2012¹¹, que "o prazo para a entidade empregadora apresentar em juízo o articulado motivador do despedimento é contínuo, não se suspendendo durante as férias judiciais" e, no acórdão de 25-02-2013¹², que "Esse prazo é de natureza substantiva e corre sem quaisquer descontinuidades temporais".

Acresce que, também quanto ao prazo para a instauração da ação, o regime jurídico sofreu uma importante alteração a partir de 1 de janeiro de 2010. Com efeito, até então, a ação de impugnação do despedimento individual tinha de ser instaurada até um ano após a data do despedimento (cfr. art.º 435.º, n.º 2, 1.ª parte, do CT/2003). Ora, com o Código do Trabalho de 2009 (CT), aquela norma foi revogada e a oposição do trabalhador ao despedimento individual comunicado por escrito passou a ter de ser feita no prazo de 60 dias, através de requerimento em formulário próprio, conforme decorre dos artigos 387.º, n.º2, 1.ª parte, do CT e 98.º-C, n.º 1, do CPT. O Tribunal Constitucional, chamado a apreciar a conformidade constitucional desta norma, concluiu pela não inconstitucionalidade do artigo 387.º, n.º 2, do CT, na parte em que aí se prevê que a impugnação do despedimento individual comunicado por escrito ao trabalhador passa exclusivamente pela apresentação de um requerimento no prazo de 60 dias, porquanto do mesmo não advém lesão para os princípios da igualdade e do acesso ao direito, consagrados, respetivamente, nos artigos 13.º e 20.º da Constituição.¹³

Este prazo é consensualmente considerado pela jurisprudência e pela doutrina como um prazo de caducidade do direito de acção.¹⁴ A esse propósito, o TRP teve oportunidade de se pronunciar sobre a duração desse prazo, considerando que o mesmo está expressamente previsto na lei como sendo de sessenta dias, pelo que não há qualquer fundamento para ser equiparado a dois meses, não sendo, por isso, aqui aplicável o disposto no art.º 279.º, al. d) do

¹¹ (António José Ramos), [p. 727/11.1TTMAI.P1](#).

¹² (João Diogo Rodrigues), [p. 411/12.9TTVCT.P1](#).

¹³ Ac. do TC n.º 366/2014 (Cunha Barbosa), [p. 1176/13](#).

¹⁴ Assim se tendo decidido, designadamente, nos acórdãos do TRC 24-05-2012 (Azevedo Mendes), [p. 888/11.0TTLRA-A.C1](#), do TRL 26-09-2012 (Jerónimo Freitas), [p. 22/12.9TTFUN.L1-4](#), do TRL 17-10-2012 (Leopoldo Soares), [p. 215/12.9TTLSB.L1-4](#) e do STJ 29-10-2013 (Melo Lima), [p. 3579/11.8TTLSB.L1.S1](#). No mesmo sentido se pronuncia ALCIDES MARTINS, in "Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões", Almedina, 2014, p. 160.

Código Civil.¹⁵

Por outro lado, no que respeita ao conhecimento pelo tribunal do decurso desse prazo, considerou-se no acórdão do TRP de 22-10-2012¹⁶ esse conhecimento não é oficioso, argumentando que, por um lado, a caducidade pode ser conhecida oficiosamente quando é estabelecida em matéria excluída da disponibilidade das partes, nos termos do art.º 333.º n.º 1 do Código Civil, e que, por outro, “após a cessação do contrato, a lei não impõe ao trabalhador que reclame os seus direitos decorrentes do contrato de trabalho ou da sua cessação, lícita ou ilícita”, pelo que “o accionamento judicial, em matéria estritamente retributiva, mesmo que com carácter sancionatório ou compensatório, depende de decisão que o trabalhador é inteiramente livre de tomar ou não.” Concluindo, por isso, que “sendo disponíveis os direitos emergentes da execução e cessação do contrato, a matéria da sua caducidade não pode ser conhecida oficiosamente – artigos 333.º n.º 2 e 303.º do Código Civil.”

1.3. As cominações processuais

O legislador consagrou neste processo um conjunto de cominações processuais, que visam constituir um forte estímulo à intervenção efetiva das partes no processo, reforçando o dever geral de cooperação processual previsto no art.º 7.º do CPC.

Assim, tal como sucede no processo comum (cfr. o art.º 54.º, n.º 3 do CPT), as partes devem comparecer pessoalmente à audiência de partes ou, em caso de justificada impossibilidade de comparência, fazerem-se representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, desistir ou transigir, nos termos do disposto no art.º 98.º-F, n. 2, do CPT. Todavia, nesta ação especial a lei prevê, diferentemente do que sucede na ação comum, que em caso de falta não justificada do trabalhador, que não se faça representar por mandatário, o juiz deve determinar a absolvição do pedido, o que também deverá acontecer quando ocorra a falta do empregador conjuntamente com a do trabalhador, conforme resulta dos arts.º 98.º-H, n.º1, n.º 3.º, al. b) e n.º 4, do CPT.

Por outro lado, o legislador reintroduziu no regime processual o efeito cominatório

¹⁵ Ac. de 25-02-2013 (João Diogo Rodrigues), [p. 411/12.9TTVCT.P1](#).

¹⁶ (Eduardo Petersen Silva), [p. 1207/11.0TTVNG.P1](#).

pleno ocorrendo a revelia do empregador¹⁷. Assim, se o empregador não apresentar o articulado de motivação do despedimento ou não juntar o procedimento próprio para ser proferida a decisão de despedimento (disciplinar, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação), o juiz declara a ilicitude do despedimento (art.º 98.º-J, n.º 3, parte final) e condena o empregador a reintegrar o trabalhador ou, se este por ela houver optado, a pagar-lhe uma indemnização com base na antiguidade do trabalhador, nos termos do art.º 98.º-J, n.º 3, al. a), condenando, ainda, o empregador a pagar ao trabalhador as "retribuições intercalares", conforme dispõe o art.º 98.º-J, n.º 3, al. b). Recorde-se que no processo comum, da falta de contestação do réu resulta apenas como consequência processual que se considerem confessados os factos alegados pelo autor (cfr. o art.º 57.º, n.º 1).

Acresce que, tendo a sentença como objeto a condenação no pagamento da "indemnização de antiguidade", a norma processual prevê que o valor dessa indemnização tenha por base, pelo menos, 30 dias de retribuição base e diuturnidades e não apenas 15 dias como resulta da norma do CT que regula essa matéria em termos gerais. Vejam-se, por um lado, o art.º 391.º, n.º 1, do CT e o art.º 98.º-J, n.º 3, al. a) do CPT, por outro. Com esta previsão legal parece querer-se reforçar a obrigação de o empregador intervir no processo, sustentando a sua posição em face da impugnação do despedimento levada a cabo pelo trabalhador, surgindo a mesma como uma "penalização" pela não apresentação da motivação¹⁸. Equiparando, assim, esta situação, no que toca ao valor mínimo da indemnização, à do despedimento ilícito de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e de trabalhador no gozo e licença parental (cfr. os arts.º 63.º, n.º 8, e 392.º, n.º 3, do CT), à do despedimento como sanção abusiva (cfr. os arts.º 331.º, n.º 4, e 392.º, n.º 3, do CT) e à da exclusão da reintegração requerida pelo empregador (cfr. o art.º 392.º, n.º 3, do CT).

No que respeita à natureza jurídica do prazo para juntar o procedimento disciplinar e às consequências jurídico-processuais da sua inobservância, nos termos das normas conjugadas dos arts. 98.º-I, n.º 4, alínea a) e 98.º-J, n.º 3, o STJ decidiu, em acórdão de 10-07-2013¹⁹, que o prazo de 15 dias ali previsto assume natureza perentória. E, em consonância com essa posição, deverá entender-se que a omissão de junção do procedimento disciplinar pelo empregador no prazo de 15 dias legalmente previsto para o efeito, não consente a prolação de despacho de convite para a sua junção, ao abrigo do disposto no art.º 590.º, 2.º do CPC, conforme se

¹⁷ Com a revisão de 1999 do CPT, haviam sido eliminados "os casos de cominação plena", conforme se escreveu no ponto 4 do preâmbulo do DL 480/99, de 09-11 que a aprovou.

¹⁸ Na expressão de ALBINO MENDES BAPTISTA, in obra citada, p. 92.

¹⁹ (Maria Clara Sottomayor), [p. 885/10.2TTBCL.P1.S1](https://www.doutoradoc.com.br/pt-br/decisoes/885/10.2TTBCL.P1.S1).

decidiu no acórdão de 17-12-2014, do TRP²⁰.

Mesmo tendo sido junto o procedimento, o empregador está obrigado a alegar no articulado de motivação os factos em que se fundamenta a decisão de despedimento, tal como decidiu o TRE no acórdão de 03-07-2014²¹, não sendo de aceitar que esse dever de alegação se possa considerar cumprido com a simples remissão para o procedimento que seja junto, conforme foi decidido pelo TRC, no acórdão de 28-02-2013²².

2. A aplicação da lei no tempo

A tramitação da nova ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento está regulada nos arts.º 98.ºB a 98.º-P do CPT, os quais foram aditados a esse Código pelo art.º 2.º do D.L. 295/2009, de 13-10, tendo essas alterações entrado em vigor em 01-01-2010, conforme dispõe o 9.º, n. 1, do referido decreto-lei.

Por outro lado, a nova redação do art.º 387.º do CT, que foi dada a essa norma pela L. 7/2009, de 12-02, que trata da apreciação judicial do despedimento individual do trabalhador e que veio prever um prazo de 60 dias para o trabalhador impugnar o despedimento, entrou em vigor simultaneamente com a nova ação especial, por força do disposto no art.º 14.º, n.º 1, da referida L. 7/2009, de 12.02, através do qual se procedeu à revisão do Código do Trabalho de 2003 (CT de 2003).

Aquando da entrada em vigor dessas normas, suscitou-se desde logo a questão de saber se a nova ação era aplicável aos despedimentos ocorridos em data anterior à da sua entrada em vigor, isto é, aos despedimentos cujos efeitos se tinham produzido até 31-12-2009. Nessa altura, a questão revestia-se de grande importância, dado que o anterior prazo de caducidade do direito de instauração da ação de impugnação do despedimento, previsto no art.º 435.º, n.º 2, do CT de 2003, e que era de 1 ano, tinha sido reduzido para aquele prazo de 60 dias (previsto no art.º 387.º, n.º2, do CT de 2009), sendo que o referido art.º 435.º do CT de 2003 foi revogado pelo diploma que procedeu à revisão do Código do Trabalho (revogação que produziu efeitos a partir de 01-01-2010, com a entrada em vigor da revisão do CPT). Assim, podendo entender-se que à impugnação dos despedimentos ocorridos até 31-12-2009 se devia aplicar a nova AIRLD, haveria que ter-se conta que o prazo para se instaurar a ação era agora de 60 dias e já não de 1 ano, como sucedia anteriormente.

²⁰ (Isabel São Pedro Soeiro), [p. 78/14.0TTPRT.P1](#).

²¹ (Paula do Paço), [p. 569/13.0TTFAR.E1](#). Neste aresto decidiu-se, também, que, em tal circunstância o articulado de motivação do despedimento deve ser liminarmente indeferido por ineptidão desse articulado.

²² (Ramalho Pinto), [p. 485/12.2TTCBR.C1](#).

De acordo com o princípio da aplicação imediata da lei processual (cfr. o art.º do 142.º, n.º 2, do CPC então vigente, a que corresponde o art. 136º do atual CPC), a forma de processo aplicável determina-se pela lei em vigor à data da instauração da ação e, em conformidade com esse princípio, do diploma que procedeu à revisão do CPT em 2009 resulta que as normas desse Código, com a sua nova redação, se aplicam às ações que se iniciem a partir da data da sua entrada em vigor (art.º 6.º do D.L. 295/2009, de 13-10). Pelo que, estando-se em presença de um despedimento individual comunicado por escrito, podia entender-se que a ação de impugnação a instaurar após 01-01-2010 deveria ser a nova ação especial, a qual tinha de dar entrada em juízo no prazo de 60 dias a partir da data de produção de efeitos do despedimento²³. Relativamente à contagem desse prazo, importaria ter em consideração que dispõe o art.º 297.º, n. 1, do Código Civil que a lei que estabelecer, para qualquer efeito, um prazo mais curto do que o fixado na lei anterior é também aplicável aos prazos que já estiverem em curso, mas o prazo só se conta a partir da entrada em vigor da nova lei, a não ser que, segundo a lei antiga, falte menos tempo para o prazo se completar. Pelo que, para os despedimentos ocorridos em 2010, o prazo contar-se-ia desde a data da receção da comunicação do despedimento ou da que nela constar como sendo a da cessação do contrato e para os despedimentos cujos efeitos se tivessem produzido em 2009, os 60 dias contar-se-iam desde 01-01-2010.

Havendo, pelo menos, dúvidas sobre se a nova ação era ou não aplicável aos despedimentos ocorridos antes da sua entrada em vigor²⁴, numa atitude cautelosa, procurando evitar-se uma possível verificação de caducidade do direito de ação, muitos trabalhadores e seus mandatários judiciais terão decidido instaurar a ação especial de impugnação do despedimento em detrimento da ação comum naquele prazo de 60 dias.

Todavia, muito cedo se criou um consenso na jurisprudência dos Tribunais da Relação no sentido de que à impugnação dos despedimentos ocorridos anteriormente à data da entrada em vigor das normas que regulam a nova ação especial se aplica o processo comum (previsto nos arts.º 51 e segs. do CPT)²⁵.

²³ Nesse sentido se pronunciaram JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA (estudo e local citados, p. 121) e MESSIAS DE CARVALHO (estudo e obra citados, pp. 306-307).

²⁴ Dúvidas imputáveis à falta de cuidado do legislador no tratamento da matéria da aplicação da lei no tempo quanto à nova ação, nas palavras de ALBINO MENDES BAPTISTA (*“A nova acção de impugnação do despedimento é aplicável a despedimentos ocorridos antes de 01-01-2010?”*, in Revista do Ministério Público, n.º 122, abr-jun 2010, p. 72).

²⁵ Cfr. os acórdãos do TRL de 05-05-2010 (Maria João Romba) [p. 93/10.4TTLSB.L1-4](#), do TRP de 14-06-2010 (Ferreira da Costa) [p. 213/10.7TTBRG.P1](#) e do TRC de 24-06-2010 (Felizardo Paiva) [p. 27/10.4TTLRA.C1](#).

E não só se entendeu que a nova ação especial só é aplicável aos despedimentos ocorridos a partir de 01-01-2010, como, também, àqueles cujo procedimento prévio ao despedimento se iniciou antes dessa data, ainda que a decisão só tenha sido comunicada ao trabalhador já após a entrada em vigor das normas que regulam a nova ação de impugnação²⁶. Decidiu--se, até, que tendo havido lugar a inquérito prévio, na sequência do qual veio a ser iniciado um procedimento disciplinar com intenção de despedimento, e tendo aquele procedimento prévio sido iniciado antes de 01-01-2010, a impugnação judicial do despedimento devia ser feita por via do processo comum²⁷.

Também a doutrina se pronunciou no mesmo sentido, sustentando que “a nova acção de impugnação do despedimento só se aplica aos despedimentos ocorridos a partir de 1 de Janeiro de 2010” e que o processo declarativo comum era também o meio processual adequado para impugnar decisões de despedimento posteriores àquele data, mas cujo “respetivo procedimento disciplinar se iniciou em data anterior”²⁸.

O Supremo Tribunal de Justiça veio a confirmar esses entendimentos, nas duas vertentes referidas.

Assim, decidiu o STJ, no seu acórdão de 19-12-2012²⁹, que a impugnação judicial de um despedimento verificado antes de 01-01-2010 segue a forma de processo comum, não obstante a ação ser instaurada depois dessa data. E, quanto à aferição da forma de processo aplicável em função da data da instauração do procedimento, decidiu-se nos acórdãos de 16-11-2011³⁰ e de 29-02-2012³¹ que a nova ação de impugnação de despedimento é aplicável aos despedimentos cujo procedimento disciplinar se iniciou após a entrada em vigor do art.º 387.º do CT, ou seja, em 01-01-2010.

Para além de outros argumentos, foi essencialmente considerado, quer pela jurisprudência quer pela doutrina, que tendo em conta a intenção do legislador e a unidade do sistema jurídico, se impunha uma “harmonização entre a forma de processo e os prazos fixados na lei material” (citado ac. do STJ de 19-12-2012) ou, como referiu ALBINO MENDES BAPTISTA, tem de se considerar que estamos na presença de um “bloco normativo”,

²⁶Cfr. os acórdãos do TRL de 19-01-2011 (Seara Paixão) [p. 468/10.7TTL SB.L1-4](#) e do TRP de 17-10-2011 (António José Ramos) [p. 652/10.3TTVNG.P2](#).

²⁷ Cfr. o ac. do TRL de 11-05-2011 (Seara Paixão) [p. 355/10.9TTBRR-A.L1-4](#).

²⁸ ALBINO MENDES BAPTISTA, estudo e local citados, p. 76.

²⁹ (MariaClara Sottomayor) [p. 1115/10.2TTVNG-A.P1.S1](#)

³⁰ (Ferreira Rodrigues) [p. 799/10.6TTLRS.L1.S1](#)

³¹ (Pinto Hespanhol) [p. 355/10.9TTBRR-A.L1.S1](#)

constituído pelo formalismo processual (da nova ação de impugnação regulada nos arts.º 98.º-B e segs. do CPT) e pelo prazo de impugnação de 60 dias para instauração dessa ação de impugnação, previsto no art.º 387.º, n.º 2, do CT de 2009, sendo que ambos os conjuntos normativos entraram em vigor em simultâneo, ou seja, em 01-01-2010.

Com efeito, algumas das alterações ao Código do Trabalho de 2003, introduzidas pela L. 7/2009, de 12-02, só vieram a entrar em vigor na data de início de vigência das alterações ao CPT, em 01-01-2010. Foi o que sucedeu com as normas alteradas do CT de 2003 relativas às matérias do procedimento disciplinar, da ilicitude do despedimento e da sua impugnação judicial, conforme determinou o art.º do 14.º, n.º 1, da citada L. 7/2009, previsão do legislador que decorria da estreita interdependência entre umas e outras. Por outro lado, em matéria de aplicação da lei no tempo, o referido diploma que aprovou as alterações ao Código do Trabalho previu, no seu art.º 7.º, n.º 5, al. c), que as normas alteradas relativas a procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho não se aplicavam a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, sendo que algumas das normas que regulam esses procedimentos, como se disse, só entraram em vigor em 01-01-2010, pelo que a nova ação especial também só seria o meio processual adequado de impugnação de despedimentos proferidos em procedimentos disciplinares cuja tramitação aplicada fosse a prevista nas normas do Código do Trabalho que entraram em vigor em 01-01-2010.

Esta problemática da aplicação da lei no tempo, que neste momento está ultrapassada, como é evidente, deu lugar a fundadas dúvidas interpretativas e à conseqüente conflitualidade com expressão judicial, a qual chegou até ao Supremo Tribunal de Justiça, conforme se constata do que se acaba de referir. O que bem se poderia ter evitado se o legislador tivesse inserido no diploma que criou a AIRLD uma norma de direito transitório, através da qual se especificasse em que termos se faria a aplicação temporal da nova acção, evitando-se que os tribunais se tivessem longamente ocupado de uma simples questão, embora tão relevante, de índole apenas processual, e com benefício para a celeridade da resposta do sistema de justiça às pretensões dos cidadãos.

3. A delimitação do âmbito da ação

3.1. O despedimento escrito

Resulta de forma inequívoca do disposto no art.º 98.º-C, n.º 1, do CPT que a ação especial só é aplicável à impugnação de despedimentos comunicados por escrito, pelo que

ficam excluídos desta ação os despedimentos transmitidos oralmente³², bem como os despedimentos tácitos ou de facto.

Decorre, igualmente, da citada norma que esta ação de impugnação só é o meio processual a que se deve recorrer se estiver em causa um despedimento individual, já que para a impugnação do despedimento coletivo está previsto um meio processual próprio, conforme decorre do disposto nos arts.º 388.º do CT de 2009 e 156.º e segs. do CPT. Assim, e como também se prevê de forma explícita naquela norma, estão abrangidas pela nova ação de impugnação os três tipos de despedimento individual, ou seja, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, enunciados nas alíneas c), e) e f) do art.º 340.º do CT de 2009.

Sendo assim um pressuposto da aplicabilidade desta ação de impugnação a existência de um despedimento individual comunicado por escrito, daí decorre que a ocorrência do despedimento não pode ser uma das questões a decidir na ação, devendo o mesmo ser inequívoco³³. Com efeito, o despedimento deverá ter sido "assumido formalmente enquanto tal", na expressão de ALBINO MENDES BAPTISTA³⁴, acolhida no acórdão do TRC de 29-03-2012³⁵. Pelo que, o despedimento deverá estar demonstrado, não podendo o mesmo ser fundamento do litígio³⁶. Foi com esse fundamento que o TRC decidiu no acórdão de 18-10-2012³⁷ que a ação especial não é forma de processo adequada quando é controvertida a questão do momento e forma de cessação do contrato, dado que o trabalhador juntou a decisão de despedimento proferida em processo disciplinar, mas invocou que em data anterior à do despedimento promovido pela entidade empregadora já havia ele próprio procedido à resolução do contrato com justa causa.

O que importa, afinal, é que da comunicação do empregador dirigida ao trabalhador resulte a vontade daquele de proceder ao despedimento deste, sem que tenham necessariamente de ser usadas nessa comunicação as expressões despedimento ou despedir.

³² Nesse sentido, vejam-se ALBINO MENDES BAPTISTA, obra cit, pp. 71, 74 e 84, JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, estudo e local citados, pp. 99-103, e MANUELA FIALHO, "*Relevância e enquadramento processual da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento*" (in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. VI, Coimbra, Almedina, 2012, p. 142), bem como o ac. do TRC de 24-05-2012, [p. 888/11.0TTLRA-A.C1](#).

³³ Cfr. PAULO SOUSA PINHEIRO (estudo cit., p. 194) e SUSANA SILVEIRA (estudo cit., p. 86).

³⁴ Obra citada, p. 73.

³⁵ (Felizardo Paiva) p. [1149/11.0TTCBR.C1](#).

³⁶ Conforme salienta JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, in estudo citado, pp. 102-103.

³⁷ (Ramalho Pinto) p. [315/11.2TTFIG.C1](#).

Assim, decidiu-se no acórdão do TRL de 12-01-2011³⁸ que a carta do empregador em que comunica ao trabalhador que "rescinde o contrato de trabalho sem termo," a partir de uma determinada data indicada na carta, configura uma declaração de vontade de despedir, dado que a palavra "rescisão" é vulgarmente usada como sinónimo de despedimento.

Também o TRP, por acórdão 09-02-2015,³⁹ decidiu que "invocando o empregador, por escrito, que o contrato de trabalho mantido com o trabalhador "terminou em (...), por falta de trabalho, data a partir da qual se deverão considerar dispensados", tal consubstancia um despedimento suscetível de se configurar como extinção do posto de trabalho e de se reconduzir à hipótese legal do artigo 98.º-C, n.º 1 do CPT, sendo o processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (arts. 98º-B e segs do mesmo) a espécie processual adequada para impugnar a validade desse despedimento." Num outro caso, com contornos fácticos bastante próximos dos deste último, no acórdão do TRP de 05-01.2015⁴⁰, colocando igualmente o enfoque na expressão "termina", entendeu-se que "tendo a empregadora comunicado ao trabalhador, por escrito, que o contrato de trabalho termina por falta de trabalho, tal comunicação é de inequívoco despedimento".

Contudo, como salientou a Relação do Porto em acórdão de 22-10-2012⁴¹, não constitui pressuposto da aplicação da ação especial a circunstância de o despedimento escrito ter sido precedido de um qualquer procedimento "devidamente tramitado".

Assim, só sendo a ação especial aplicável ao despedimento escrito, sempre que o trabalhador invoque um despedimento por comunicação oral, não poderá recorrer a essa ação, sendo o meio processual adequado para a impugnação desse despedimento a ação de processo comum⁴².

Por outro lado, por não se tratar de situações em que o despedimento se apresenta como inequívoco, em que a própria causa da cessação do contrato não é uma das questões a

³⁸ (Hermínia Marques) p. [600/10.0TTFUN.L1-4](#).

³⁹ (Paula Leal de Carvalho), p. [556/14.0TTBRG.P1](#).

⁴⁰ (Eduardo Petersen Silva), p. [553/14.6TTBRG.P1](#).

⁴¹ (Eduardo Petersen Silva) p. [1207/11.0TTVNG.P1](#).

⁴² Cfr. os autores referidos na nota 32 (estudos e locais aí cit.) e os acórdãos do TRC de 24-05-2012 (Azevedo Mendes) p. [888/11.0TTLRA-A.C1](#) e do TRP de 25-06-2012 (Ferreira da Costa) p. [247/11.4TTGMR.P1](#). Este último foi confirmado pelo ac. do STJ de 05/06/2013 (Isabel São Marcos), p. [247/11.4TTGMR.P1.S1](#).

decidir na ação, não cabem no âmbito da ação especial as comunicações de cessação do contrato de trabalho dirigidas pelo empregador ao trabalhador em que não seja assumido por aquele que se trata de um despedimento, ainda que o trabalhador considere que efetivamente se trata de um verdadeiro despedimento. Assim sucederá quando o empregador comunica ao trabalhador a caducidade do contrato a termo (ao abrigo do disposto nos arts.º 344.º e 345.º do CT) e o trabalhador pretende que seja declarada ilícita a cessação do contrato por entender que o contrato deve ser considerado sem termo, quando foi comunicada a cessação de um contrato de prestação de serviços que o trabalhador considera que deve ser qualificado como um contrato de trabalho (nos termos do art.º 11.º do CT)⁴³, quando o empregador comunica por escrito ao trabalhador que considera que o contrato cessou por abandono do trabalho (nos termos previstos no art.º 403.º do CT) e o trabalhador entende que não ocorreu o alegado abandono e que se está na presença de um despedimento⁴⁴, ou quando o empregador comunique a denúncia do contrato no período experimental, considerando o trabalhador que não se verificam os pressupostos daquela denúncia⁴⁵.

O mesmo se verificará em todas as outras hipóteses em que possa estar em causa um despedimento, na perspetiva do trabalhador, mas na comunicação escrita do empregador ao trabalhador seja invocada outra modalidade de cessação do contrato de trabalho, como sucederá se for mencionada uma causa de caducidade do contrato de trabalho, como, por exemplo, a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho, nos termos do art.º 343.º, al. b) do CT, e se o empregador comunicar uma alegada denúncia do contrato no decurso do período experimental, conforme dispõe o art.º 114.º, n.º 1, do CT⁴⁶. E foi essa a vontade que o legislador manifestou, embora não seja esse o local mais adequado para o fazer, no preâmbulo do diploma que procedeu à revisão do CPT, que

⁴³ Assim se decidiu no ac. do TRP de 17-10-2011 (Eduardo Petersen Silva), [p. 628/10.OTTOAZ-A.P1](#) que "Quando se discuta a qualificação jurídica da relação contratual como laboral, como pressuposto lógico que a apreciação judicial declarará para a condenação nos pedidos que dela e da sua ilícita cessação decorrem, a acção própria é a acção declarativa comum e não a acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento." Veja-se, igualmente no mesmo sentido, JOANA VASCONCELOS, *"Reintegração, retribuições intercalares e pedido na acção com processo especial para impugnação do despedimento"*, in Para Jorge Leite - Escritos Jurídico-Laborais I, Coimbra Editora, 2014, p. 1037, nota 6.

⁴⁴ Como se decidiu no ac. do TRL de 30-03-2011 (José Feteira) p. [4510/10.3TTLSB.L1-4](#).

⁴⁵ Parece ser esse o entendimento sufragado no ac. do TRC de 18-10-2012 (Azevedo Mendes), p. [947/11.9TTCBR.C1](#), também publicado in CJ, tomo IV/2012, pp. 49 ss.

⁴⁶ Cfr. ALBINO MENDES BAPTISTA (obra cit., p. 74), JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA (estudo cit., p. 102), Messias de Carvalho (estudo cit., p. 309 e 310) e HELDER QUINTAS (estudo cit., p. 145).

introduziu a nova ação especial de impugnação (DL 295/2009, de 13-10), ao afirmar que a nova ação é aplicável "sempre que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual" e que "todas as demais situações continuam a seguir a forma de processo comum."

Um caso que se pode ter como mais duvidoso, será aquele em que o trabalhador junta com o formulário inicial que dá início à ação especial o impresso em modelo oficial para efeitos de obtenção do subsídio de desemprego pelo trabalhador⁴⁷, assinado pelo empregador e no qual consta, no motivo da cessação do contrato de trabalho, assinalada com um X a menção "Despedimento por extinção do posto de trabalho". Apresentando o trabalhador apenas e só esse documento e, por isso, não sendo junta a comunicação escrita da decisão de despedimento, prevista no art.º 98.º-C, n.º 1, do CPT, coloca-se a questão de saber se é possível recorrer à ação especial.

Esse documento, designado "Declaração de situação de desemprego" está previsto no art.º 43.º da Lei do Subsídio de Desemprego (aprovada pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro⁴⁸, e deve ser emitido e entregue ao trabalhador pela entidade empregadora ou pela Autoridade para as Condições de Trabalho (se a entidade empregadora se recusar ou estiver impossibilitada de o fazer, nos termos do art.º 75.º daquela lei), a fim de o trabalhador o apresentar nos serviços da Segurança Social quando requerer a atribuição do subsídio de desemprego (cfr. o art.º 73.º, n.º1, da referida lei). O mesmo documento pode ser entregue diretamente pelo empregador aos Serviços da Segurança Social, através da internet, com a autorização do trabalhador (conforme prevê o n.º 2, do art.º 73.º da citada lei).

Verifica-se, assim, que a aludida declaração de situação de desemprego tem um fim específico, relativo à obtenção do subsídio de desemprego, distinto do que é próprio da comunicação de despedimento dirigida pelo empregador ao trabalhador, a qual corporiza a transmissão de uma declaração de vontade de fazer cessar o contrato de trabalho. Por outro lado, aquela declaração emitida pela entidade empregadora, que pode entregar ao trabalhador ou remeter diretamente à Segurança Social via internet, não configura uma comunicação escrita da decisão de despedimento que a lei (o art.º 98.º-C, n.º1, do CPT) prevê que deve ser junta com o requerimento de instauração da AIRLD, pelo que, na falta do mesmo, a própria secretaria deve recusar o recebimento do formulário, conforme impõe o art.º 98.º-E,

⁴⁷ DECLARAÇÃO DE SITUAÇÃO DE DESEMPREGO - [Mod. RP 5044](#) – DGSS.

⁴⁸ Alterado pelo Decreto-Lei n.º 68/2009, de 20 de março, pela Lei n.º 5/2010, de 5 de maio, pelos Decretos-Leis n.ºs 72/2010, de 18 de junho, 64/2012, de 15 de março e 13/2013, de 25 de janeiro, pela Lei n.º 83-C/2013, de 31-12, e pelo DL n.º 167-E/2013, de 31-12.

al. c) do CPT.

A referida "declaração de situação de desemprego", da qual conste que a causa da cessação do contrato de trabalho foi um despedimento, não substitui nem equivale à comunicação por escrito ao trabalhador da decisão de despedimento, podendo, até, traduzir-se numa "declaração de favor" para efeitos de obtenção do subsídio de desemprego. Pelo que, em tal eventualidade não se pode dizer que se está na presença de um despedimento inequívoco, razão pela qual não se poderá instaurar a ação especial apenas com a mencionada "declaração de situação de desemprego."

Todavia, se o empregador remeter ao trabalhador aquela declaração de situação de desemprego juntamente com uma comunicação escrita a ele dirigida, ainda que da mesma não resulte de forma totalmente evidente a manifestação da vontade de despedir, poder-se-á entender que a declaração para efeitos de obtenção do subsídio de desemprego constitui um elemento interpretativo da declaração dirigida ao trabalhador. Nestas circunstâncias, da interpretação conjugada dos dois documentos, poderá resultar a verificação da existência de uma inequívoca vontade de despedir, caso em que será aplicável a ação especial.

3.2. O erro na forma do processo

Do exposto decorre que a impugnação de alguns despedimentos individuais deve ser feito através da ação especial e a de outros por via do processo comum (cfr. o disposto no art.º 48.º, n.º 3, do CPT), pelo que quando não se utilize o meio processual adequado se está perante o erro na forma de processo.

Assim, tendo sido instaurada ação especial quando ao caso cabia o processo comum, considerando a grande diferença do formalismo entre o formulário e a petição inicial, não se mostra possível o aproveitamento desse formulário, pelo que se impõe a anulação de todo o processado, nos termos do art.º 193.º do Código de Processo Civil (CPC). Trata-se de uma exceção dilatória, de conhecimento oficioso e que determina a absolvição do réu da instância, conforme resulta dos arts.º 278.º, n.º 1, al. b), 576.º, n.º 2, 577.º, al. b) e 578.º do CPC.

3.2.1. Momento processual para a apreciação do erro na forma de processo

O art.º 98.º-I, n.º 3, do CPT dispõe que caso se verifique na audiência de partes que ao pedido do trabalhador corresponde outra forma de processo, o juiz deve absolver da instância o empregador e informar o trabalhador do prazo de que dispõe para instaurar a ação sob a forma de processo comum. Desta norma e do facto de neste processo não estar expressamente previsto o despacho de indeferimento liminar, alguma jurisprudência tem

retirado o entendimento que o erro na forma do processo só pode ser apreciado na audiência de partes, ao abrigo da norma referida, não sendo admissível o indeferimento liminar do formulário⁴⁹.

Todavia, sendo manifesto o erro na forma do processo e, por isso, detetável logo no momento em que o juiz profere o primeiro despacho, quando o processo é apresentado para ser designada a data da audiência de partes (art.º 98.º-F, n.º 1, do CPT), não se vislumbra fundamento para que o juiz tenha de marcar a audiência de partes, para só nesta apreciar a questão do erro na forma do processo e proferir decisão de absolvição da instância do empregador (de acordo com o citado n.º 3, do art.º 98.º-I).

Com efeito, a despeito de a regulamentação da ação especial não prever expressamente o despacho de indeferimento liminar, contrariamente ao que sucede no processo comum (no art.º 54.º, n.º1), tal não significa que o mesmo não deve ser proferido se ocorrer "de forma evidente" a exceção dilatória de nulidade de todo o processo devido ao erro na forma processual, conforme disciplina o art.º 590.º, n.º 1, do CPC. O que é imposto, naturalmente, pelo princípio da economia processual⁵⁰. Nas palavras de ANTÓNIO ABRANTES GERALDES, "Se, à partida, se torna evidente que a tramitação processual emergente da forma indicada pelo autor é manifestamente inidónea para inserir a pretensão deduzida e se, por outro lado, a petição ou o requerimento inicial nem sequer podem ser aproveitados para, a partir deles, se alicerçar a forma processualmente ajustada, o princípio da economia processual deverá conduzir necessariamente à recusa de prosseguimento de uma tal instância."⁵¹

A informação a prestar pelo juiz ao trabalhador quanto ao prazo de que dispõe para instaurar a ação sob a forma de processo comum, prevista na parte final do n.º 3, do art.º 98.º-I, pode, naturalmente, constar do despacho de indeferimento liminar do formulário, não

⁴⁹ Cfr. os acórdãos do TRL de 12-01-2011 (Hermínia Marques) [p. 600/10.0TTFUN.L1-4](#) e de 30-03-2011 (José Feteira), [p. 4510/10.3TTLSB.L1-4](#), do TRP de 30-05-2011 (Ferreira da Costa) [p. 1078/10.4TTGDM.P1](#) e do TRP de 05-01-2015 (Eduardo Petersen Silva), [p. 553/14.6TTBRG.P1](#).

⁵⁰ Nesse sentido, vejam-se ALBINO MENDES BAPTISTA (estudo e local citados, p. 89), JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA (estudo e local citados, pp. 103, 105 e 119) e Susana Silveira (estudo e local citados, p. 88. Com posição contrária, pode ver-se MESSIAS DE CARVALHO (estudo e local citados, p. 309).

⁵¹ in "*Temas da reforma do processo civil, I Volume, 2.ª ed., revista e ampliada*", Almedina, 1998, p. 254.

tendo, necessariamente, de ser prestada presencialmente na audiência de partes⁵².

E é para este entendimento que se tem inclinado a maioria da jurisprudência, conforme se decidiu, entre outros, nos acórdãos do TRP de 10-01-2011⁵³, do TRL de 15-06-2011⁵⁴, do TRC de 29-03-2012⁵⁵ e do TRL e 24-04-2013⁵⁶. Na fundamentação do referido acórdão do TRL de 15-06-2011, escreveu-se apropriadamente que o art.º 137.º do CPC proíbe a prática de atos inúteis e que "não faz sentido proceder à audiência de partes sabendo de antemão que o processo não pode prosseguir na forma processual adoptada e, porque não se vislumbra possibilidade de aproveitamento dos actos praticados, sempre haverá que declarar a nulidade de todo o processo e absolver o R. da instância, por se tratar de uma excepção dilatória insuprível". Acrescentando que se a inadequação da forma processual for manifesta, não há "obstáculo legal a que o juiz possa indeferir liminarmente, uma vez que ocorre de forma evidente uma excepção dilatória insuprível que é de conhecimento officioso (art.º 577.º al. b), 278.º n.º 1 al. b), 193.º e 196.º do CPC) e tratando-se de um processo especial a que, de acordo com o disposto pelo art.º 549.º n.º 1 do CPC, aplicável ex vi do art.º 2.º n.º 1 al. a) do CPC, se aplicam, além das regras que lhe são próprias, as disposições gerais e comuns, sendo uma delas precisamente a que permite o indeferimento liminar (art.º 590.º n.º 1 do CPC), nos casos em que haja despacho judicial prévio à citação".

3.2.2. A convalidação do processo comum em AIRLD

Pode suceder, no entanto, que o trabalhador instaure a ação de processo comum para impugnar um despedimento quando a forma processual adequada para pretensão é a AIRLD. Neste caso o processo inicia-se, naturalmente, nos moldes tradicionais, isto, através de uma petição inicial e não por via do formulário que desencadeia a ação especial. Estar-se-á igualmente nestas situações perante um erro na forma do processo, pelo que se coloca a

⁵² Pronunciando-se especificamente quanto a este aspeto, pode ver-se SUSANA SILVEIRA, in estudo citado, pp. 88-89.

⁵³ (António José Ramos), [p. 652/10.3TTVNG.P1](#)

⁵⁴ (Maria João Romba), [p. 989/10.1TTALM.L1-4](#)

⁵⁵ (Felizardo Paiva), [p. 1149/11.0TTCBR.C1](#)

⁵⁶ (José Eduardo Sapateiro), p. 941/10.7TTLSB.L1 (inédito).

questão de saber qual a decisão a proferir no processo em face desse uso indevido da ação sob a forma de processo comum.

Haverá, por isso, de se ajuizar se deve ser indeferida liminarmente a petição inicial, conforme acima se viu relativamente à AIRLD, ou se neste caso pode ser aproveitado o processado e continuar a ação sob a forma adequada. Com efeito, por força do determinado pelo art.º 193.º do CPC, do erro na forma de processo só decorre a anulação dos atos que não possam ser aproveitados, só não podendo sê-lo aqueles de cujo aproveitamento resulte uma diminuição das garantias do réu.

Respondendo a essa questão, a jurisprudência dos tribunais superiores, tem decidido que nesses casos se deve convolar a forma de processo indevidamente usada para a adequada. Assim, pode ler-se no sumário do acórdão do TRL de 06-04-2011⁵⁷ que sendo utilizado o processo declarativo comum, em vez, do processo especial, previsto nos arts.º 98.º-C a 98.º-P do CPT, e se a petição inicial apresentada pelo trabalhador contiver todos os elementos que o requerimento no formulário próprio deve conter, e foi apresentada dentro do prazo de 60 dias previsto no art.º 387.º, n. 2, do CT, o tribunal deve aproveitar o ato praticado, convolar a forma de processo utilizada para a forma de processo adequada e designar data para a audiência de partes. É certamente esta a decisão que se impõe por força dos princípios da economia processual e da adequação formal.

O mesmo entendimento foi sufragado nos acórdãos do TRC de 16-06-2011⁵⁸ e do TRP de 27-02-2012⁵⁹ e de 22-10-2012⁶⁰ e do TRL de 26-03-2014⁶¹. Naquele acórdão do TRC, bem como neste do TRL, decidiu-se, ainda, que além de ser aproveitável a petição inicial, também o é a audiência de partes que já havia sido realizada, dado que o formalismo previsto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 98.º-I do CPT é "equivalente ao da acção comum, necessariamente já observado." Acrescentando, no entanto, que a notificação para contestar feita ao empregador na audiência de partes já efetuada deve "ser substituída pela prevista no art.º 98.º-I, n.º 4, do CPT", pelo que o processado deve ser anulado a partir do momento em que a entidade empregadora foi notificada para contestar.

A citada decisão do TRL de 06-04-2011 veio a ser confirmada pelo acórdão do STJ de 16-

⁵⁷ (Ferreira Marques) [p. 799/10.6TTLRS.L1-4](#).

⁵⁸ (José Eusébio Almeida) p. [420/10.2TTFIG.C1](#).

⁵⁹ (António José Ramos) [p. 884/11.7TTMTS.P1](#).

⁶⁰ (Eduardo Petersen Silva) [p.1207/11.0TTVNG.P1](#).

⁶¹ (José Eduardo Sapateiro), [p. 28303/12.4T2SNT.L1-4](#).

11-2011⁶². Todavia, o STJ considerou a possibilidade de convalidação da ação com um alcance mais restrito do que as citadas decisões dos Tribunais da Relação. Efetivamente, decidiu-se nesse aresto que o aproveitamento da petição inicial não deve ser feito integralmente, "mas apenas na parte em que a petição oferece os elementos que deviam constar do requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel" com que se inicia a ação especial, pelo que "os restantes elementos constantes da petição têm de considerar-se como não escritos."

4. O despedimento oral seguido de despedimento por comunicação escrita (precedido de procedimento disciplinar)

A experiência prática tem demonstrado que por vezes ocorrem situações de despedimento oral, vindo posteriormente o empregador a promover procedimento disciplinar com intenção de despedimento, a fim de "regularizar" a situação.

Pode assim suceder que um mesmo trabalhador seja alvo de dois despedimentos subsequentes, pelo que se colocará a questão de saber qual a forma de processo adequada à impugnação judicial dos mesmos.

Poder-se-á objetar que sendo o despedimento um ato jurídico unilateral e irrevogável, o despedimento oral põe fim à relação laboral, pelo que o despedimento precedido de procedimento disciplinar, que lhe segue, será absolutamente ineficaz, porquanto o poder disciplinar se extingue com o primeiro despedimento.

Nesta medida se pronunciou o Tribunal da Relação do Porto, em acórdão de 25-06-2012⁶³, em cujo sumário se pode ler que "se o empregador despediu o trabalhador verbalmente e, posteriormente, declarou despedi-lo através de carta, o despedimento ocorreu com a declaração verbal", e que em consequência "para impugnar o despedimento, deve o trabalhador lançar mão do processo comum, por ser o meio processual adequado".

Parece pois ser de concluir que em situações como a supra referida, o trabalhador não carece de impugnar o despedimento comunicado por escrito.

Contudo, haverá que ter presente que a experiência igualmente nos ensina que na

⁶² (Pereira Rodrigues) p. [799/10.6TTLRs.L1.S1](#).

⁶³ (Ferreira da Costa), p. [247/11.4TTGMR.P1](#). Esta decisão foi confirmada pelo ac. do STJ de 05-06-2013 (Isabel São Marcos), p. [247/11.4TTGMR.P1.S1](#).

grande maioria das situações os despedimentos por comunicação oral não são presenciados por terceiros em que por isso a prova de tais ocorrências é em regra muito difícil.

E pode até colocar-se a hipótese de o despedimento comunicado por escrito ser manifestamente ilícito, por não ter sido precedido do competente procedimento, seja porque apesar de ter sido instaurado e corrido termos tal procedimento, o mesmo é ostensivamente inválido, seja ainda por não ter o trabalhador praticado qualquer infração disciplinar consubstanciadora de justa causa de despedimento.

A ser assim, cabe perguntar se será admissível que o trabalhador impugne judicialmente ambos os despedimentos, formulando a título principal, um pedido de declaração e ilicitude do despedimento comunicado oralmente e, a título subsidiário, um pedido de declaração de ilicitude do despedimento comunicado por escrito.

E em caso afirmativo, cumprirá aferir qual a forma de processo adequada a tramitar tal ação e se a mesma está sujeita a algum prazo de caducidade.

Foi num contexto muito semelhante ao acima referido que no Tribunal do Trabalho de Lisboa correu termos uma ação emergente de contrato individual de trabalho com processo comum, na qual o autor alegou que foi alvo de despedimento oral e que no dia seguinte a ter sido despedido o empregador, apercebendo-se de que tinha cometido um despedimento ilícito, e para legitimar tal despedimento, lhe moveu um procedimento disciplinar e veio a despedi-lo com invocação de justa causa⁶⁴.

Mais sustentou esse mesmo autor que ainda que o Tribunal considere que não ocorreu despedimento por comunicação oral, o despedimento precedido de procedimento disciplinar é irregular por falta de realização de diligências probatórias que requereu e que o empregador não levou a cabo, e também argumentou que o mesmo despedimento é ilícito porque não praticou infração disciplinar que constitua justa causa de despedimento.

Pedi que o Tribunal declarasse ilícito o despedimento oral e que, caso assim não entendesse, declarasse ilícito o despedimento precedido de procedimento disciplinar. Em qualquer caso pedi ainda a condenação da ré a pagar-lhe uma indemnização em substituição da reintegração, os salários de tramitação, e outros créditos.

A ré contestou, invocando a ineptidão da petição inicial por considerar que os pedidos de declaração de ilicitude do despedimento eram substancialmente incompatíveis (art. 193º, nº 2, al. c) do CPC), e a exceção de caducidade do exercício do direito de ação (art. 387º, nº 2 do CT).

⁶⁴ As questões abordadas em tal processo são aqui equacionadas à luz do atual CPC.

Quanto ao primeiro vício, sustentou a ré que aos pedidos de declaração de ilicitude do despedimento oral e do despedimento precedido de procedimento disciplinar correspondem formas de processo distintas (no primeiro caso o processo comum, previsto e regulado nos arts. 51º e segs. do CPT, no segundo o processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a que se reportam os arts. 98-B e segs. do mesmo código), e que estas formas de processo são incompatíveis quanto à sua tramitação (vd. os arts. 555º e 37.º do CPC).

Mais alegou que não ter ocorrido qualquer despedimento por comunicação oral e/ou sem precedência do competente procedimento disciplinar, e que o autor apenas invocou aquele despedimento por comunicação oral, que não existiu, porque à data da propositura da ação já tinha decorrido o invocado prazo de caducidade.

A primeira reflexão que a situação supra descrita nos coloca é que os pedidos de declaração de ilicitude dos despedimentos de que o trabalhador alega ter sido alvo não foram deduzidos de forma cumulativa, pelo que não estará em causa o vício da ineptidão da petição inicial por cumulação ilegal de pedidos.

Por outro lado, a relação de subsidiariedade de tais pedidos não obsta a que os mesmos coexistam, pelo que em caso algum se verificaria uma qualquer situação de incompatibilidade entre ambos. Isso mesmo determina o art. 554º, n.º 2 do CPC, o qual estatui que “a oposição entre os pedidos não impede que sejam deduzidos nos termos do número anterior”, ou seja numa relação de subsidiariedade.

Porém, sempre se poderia questionar se seria admissível a dedução dos dois referidos pedidos na mesma ação, ainda que a título subsidiário.

Na verdade, a parte final do mesmo preceito determina que obstem à dedução de pedidos subsidiários “as circunstâncias que impedem a coligação (...)”.

E o art. 37º, nº 1 do mesmo código estipula que “a coligação não é admissível quando aos pedidos correspondam formas de processo diferentes”.

Ora, como já acima referimos, é manifesto que a impugnação judicial de despedimentos comunicados oralmente deve seguir a forma de processo comum, enquanto que a impugnação judicial de despedimentos comunicados por escrito deve seguir a forma de processo especial que serve de mote ao presente texto.

Não obstante, parece de sobremaneira violento que um trabalhador que invoca uma situação fáctica como a supra descrita (e que a experiência de outros processos já demonstrou não ser ocorrência inédita) e não querendo abdicar de impugnar ambos os despedimentos de

que foi alvo (até por saber que a prova do despedimento por comunicação oral sempre será muito difícil) terá que mover duas ações judiciais, com as dificuldades e os custos inerentes.

Seja como for, importa ter presente que para além da circunstância de a lei qualificar a AIRLD como urgente, o que não sucede com o processo comum, as diferenças mais significativas relativamente à tramitação das duas formas de processo em apreço situam-se a montante do despacho saneador.

Na verdade, atingida a fase do saneamento, as únicas diferenças significativas no processado de uma e outra formas de processo residem na ordem da produção da prova (art. 98º-M, n.º 1) e no pagamento pela Segurança Social dos “salários de tramitação”, se e quando decorrer mais de um ano entre a propositura da ação e a sentença em primeira instância, e na medida em que tal período temporal seja excedido (art. 98º-N).

Parece-nos pois que a tramitação destas duas formas de processo não é manifestamente incompatível, na medida em que as diferenças entre uma e outra podem ser supridas mediante um esforço de adequação formal (vd. arts. 547º do CPC e 56º, al. b) do CPT), sem descaraterizar o pleito, nem por em causa os direitos de defesa de qualquer das partes, ou conduzir a qualquer desequilíbrio que belisque o princípio da igualdade das partes (art. 4.º do CPC).

Porque assim é, afigura-se-nos poder aplicar-se a exceção consagrada no art. 37º n.º 2 do CPC que estabelece que “quando aos pedidos correspondam formas de processo que, embora diversas, não sigam uma tramitação manifestamente incompatível, pode o juiz autorizar a cumulação, sempre que nela haja interesse relevante (...)”.

Na verdade, como já tínhamos referido, as diferenças entre estas formas de processo centram-se sobretudo na circunstância de o processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento prever uma série de cominações processuais, quer para as situações de falta do autor ou do réu à audiência de partes (arts. 98º G e 98º-H), quer para as situações de falta de apresentação, pelo empregador, de articulado de motivação do despedimento e/ou do procedimento que antecedeu o despedimento (art. 98º-J n.º 3 do CPT).

Parece, pois, que um certo esforço de adequação formal (arts. 547º do CPC e 37º, n.º 3 do CPC) poderá viabilizar a tramitação das duas impugnações no mesmo processo, sob a forma comum.

Daí que consideremos que em situações como a que vimos analisando não ocorre ineptidão da petição inicial, nem se verifica o vício da cumulação ilegal de pedidos.

Restará então aferir se uma tal ação está sujeita ao prazo de caducidade previsto no art.

387º, nº 2 do CT2009 ou a qualquer outro.

Como é sabido, o art. 387º, nº 2 do CT2009 estabelece que “o trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação do despedimento ou da cessação do contrato se posterior (...)”.

E da conjugação deste preceito com o art. 98-C do CPT, resulta que a ação judicial a que o mesmo se reporta é a AIRLD, porquanto só esta se inicia com a apresentação de um formulário.

Como vem uniformemente considerando a jurisprudência dos tribunais superiores, seguindo entendimento anteriormente manifestado na vigência do Código do Trabalho de 2003, trata-se de um prazo de caducidade⁶⁵. Neste sentido se pronunciaram, entre outros, os acórdãos dos Tribunais da Relação de Coimbra de 24-05-2012⁶⁶, da Relação de Lisboa de 26/09/2012⁶⁷, e da Relação do Porto de 25/02/2013⁶⁸.

Neste contexto, coloca-se pois a questão de saber se as ações de impugnação de despedimento que devem seguir a forma de processo comum estão sujeitas a algum prazo de caducidade e, em caso afirmativo, qual.

A essa dúvida respondeu o primeiro acórdão supra citado, invocando o elemento sistemático da interpretação e chamando à colação o preâmbulo do DL nº 295/2009, de 13/10, onde se escreveu:

“Para tornar exequíveis as modificações introduzidas nas relações laborais com o regime substantivo introduzido pelo CT, prosseguindo a reforma do direito laboral substantivo, no seguimento do proposto pelo Livro Branco sobre as Relações Laborais e consubstanciado no acordo de concertação social entre o Governo e os parceiros sociais para reforma das relações laborais, de 25 de Junho de 2008, cria-se agora no direito adjectivo uma acção declarativa de condenação com processo especial, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a

⁶⁵ Tal entendimento contou, porém, com a veemente discordância de ALBINO MENDES BAPTISTA em artigo intitulado “*Prazo de impugnação judicial do despedimento*”, in Homenagem da Faculdade de Direito de Lisboa ao Professor Doutor Inocêncio Galvão Telles, 90 Anos, Almedina, 2007, pp. 111 ss..

⁶⁶ (Azevedo Mendes), [p. 888/11.0TTLRA-A.C1](#)

⁶⁷ (Jerónimo Freitas), [p. 22/12.9TTFUN.L1-4](#)

⁶⁸ (João Diogo Rodrigues), [p. 411/12.9TTVCT.P1](#)

Relação, para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sempre que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual. Nestes casos, a acção inicia-se mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente, no prazo de 60 dias previsto no n.º 2 do artigo 387.º do CT. (...)

Todas as demais situações continuam a seguir a forma de processo comum e ficam abrangidas pelo regime de prescrição previsto no n.º 1 do artigo 337.º do CT.”

E em consonância, concluiu o Tribunal da Relação de Coimbra no referido aresto que as acções de impugnação de despedimento que sigam a forma de processo comum não estão sujeitas a qualquer prazo de caducidade, embora os créditos e demais direitos que o trabalhador pretenda exercer se achem sujeitos ao prazo de prescrição consagrado no art. 337º, nº 1 do CT2009.

Do exposto decorre pois que nos casos que vimos analisando, de impugnação de despedimento oral e subsidiariamente de um despedimento por comunicação escrita posterior àquele, em acção com processo comum, o pedido de impugnação de despedimento não está sujeito a qualquer prazo de caducidade, embora os créditos que lhe são inerentes possam prescrever nos termos do art. 337º, nº 1 do CT2009.

Mas que dizer relativamente ao pedido subsidiário, ao qual deveria corresponder a forma especial da AIRLD e que só por força da tramitação conjunta com o pedido principal segue a forma de processos comum?

Em nosso entender, tal pedido não pode deixar de estar sujeito ao mesmo regime que norteia o pedido principal.

Daí que se conclua que ocorrendo despedimento oral seguido de procedimento disciplinar que culmina em despedimento com invocação de justa causa, propondo o trabalhador uma única acção e correndo a mesma sob a forma comum, não está esta sujeita a qualquer prazo de caducidade, embora os direitos que o trabalhador pretende exercer fiquem sujeitos ao prazo de prescrição consagrado no art. 337º, nº 1 do CT2009.

Contudo, importa prevenir a possibilidade de julgada a causa, se vir a apurar que não ocorreu qualquer despedimento por comunicação oral e que o autor invocou tal despedimento apenas e só para contornar a aplicação do prazo de caducidade aplicável à acção especial, prazo esse a que estaria sujeito se viesse a júízo impugnar apenas o despedimento comunicado por escrito.

Na verdade, em situações como a descrita, poderá ter ocorrido uma de duas situações:

- Ocorreu despedimento oral, e o procedimento dará despedimento que lhe segue constitui uma tentativa do empregador no sentido de “legitimar a posteriori” um despedimento ilícito;
- Não ocorreu despedimento oral e a invocação do mesmo constitui um expediente do trabalhador no sentido de defraudar a aplicação da regra de caducidade aplicável à impugnação do despedimento precedido de procedimento disciplinar

Ora, sempre que o empregador demonstre, em julgamento, que não ocorreu qualquer despedimento oral e que o trabalhador apenas invocou tal despedimento para contornar o prazo de caducidade de 60 dias acima referido, a não aplicação deste prazo de caducidade constituiria um injustificado prémio para uma clara situação de fraude à lei.

Daí que, em tais situações, a apreciação da exceção de caducidade deva ser relegada para a sentença, ressalvando-se que se do julgamento da causa resultar a convicção de que não houve despedimento oral e que este foi falsamente invocado para contornar a aplicação do prazo de caducidade, a ação poderá improceder, por se considerar verificada a exceção de caducidade ou, caso assim se não entenda, a exceção de abuso do direito.

Não obstante, e sem prejuízo de melhor reflexão, consideramos que só poderá decidir-se de tal forma quando da prova produzida e da factualidade provada resultar a convicção de que não ocorreu despedimento oral, não sendo suficiente a mera falta de prova do despedimento oral.

5. A necessária articulação entre a AIRLD e o procedimento cautelar de suspensão de despedimento

Da interpretação sistemática dos arts. 34º, nº 4, 36º, nºs 2 e 4, 98º-F, nº 3, e 98º-I do CPT resulta que sempre que intente procedimento cautelar de suspensão de um despedimento comunicado por escrito, o trabalhador tem que manifestar a intenção de impugnar o mesmo despedimento (exceto se em data anterior já apresentou o requerimento/formulário a que se reporta o art. 98º-C do mesmo código), e que em tais situações a audiência final do procedimento cautelar ocorrerá em simultâneo com a audiência de partes da ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Nestas situações, a lei processual quase parece sugerir que o procedimento cautelar constituiu a primeira fase do processo especial de impugnação do despedimento.

Não é, contudo, isso que resulta da tramitação estabelecida para cada uma das figuras processuais em análise.

Com efeito, nos casos em que a declaração de oposição ao despedimento não consta de formulário autónomo, mas do próprio requerimento inicial do procedimento cautelar conforme se prevê no art.º 34º, nº 4 do CPT, a análise conjugada deste preceito com os arts. 36º, nºs 2 e 4, 98º-F nº 3 e 98º-I do CPT parece apontar para a seguinte sequência de atos processuais:

- 1º Em primeiro lugar, realiza-se a audiência de partes da AIRLD, no âmbito da qual:
 - a. O empregador expõe os fundamentos do despedimento;
 - b. O trabalhador responde;
 - c. O juiz procura conciliar as partes;
 - d. Caso as partes não se conciliem o juiz procede à notificação do empregador para apresentar articulado de motivação do despedimento (e o procedimento, se o empregador não o trouxe, para ser junto ao procedimento cautelar), no prazo de 15 dias;
 - e. O juiz designa data para a realização da audiência de julgamento;
- 2º Segue-se a audiência final do procedimento cautelar, na qual:
 - a. O juiz ouve as partes;
 - b. São produzidos os meios de prova apresentados pelas partes que o juiz considere necessários;
 - c. O juiz profere decisão.

Não obstante, a concretização deste encadeado de atos processuais e a sua articulação com a tramitação subsequente suscita, contudo, inúmeras dúvidas, nomeadamente as seguintes:

- A audiência de partes da ação de impugnação de despedimento e a audiência final do procedimento cautelar de suspensão de despedimento devem constituir duas diligências distintas, com atas distintas, ou uma única diligência, com uma única ata?
- O juiz do procedimento é necessariamente o juiz da AIRLD, ou esta ação deve ser distribuída? Em caso afirmativo, como se procede à distribuição da ação, e qual o “papel” a distribuir? E como compatibilizar esta solução com o princípio do juiz natural?
- Caso se entenda que o juiz do procedimento deve tramitar também a ação, o procedimento e a ação correm termos nos mesmos autos, ou em autos separados?
- Estas interrogações têm merecido abordagens e soluções diversas, por vezes no seio do mesmo Tribunal sem que, até ao momento, se conheçam decisões dos Tribunais superiores sobre esta matéria, e sem que se desenhe por ora uma corrente

jurisprudencial dominante⁶⁹.

Havendo que encontrar, na prática, uma solução para as enunciadas questões, pensamos que a mesma deve privilegiar a otimização do processado, sendo norteadada pela preocupação de alcançar o máximo aproveitamento dos atos processuais a praticar, priorizando a celeridade inerente à natureza urgente desta forma de processo.

Nessa medida, sugere-se o seguinte procedimento:

- Realiza-se uma única audiência, onde se praticam os atos próprios da audiência de partes da ação de impugnação de despedimento e da audiência final do procedimento cautelar, pela ordem acima indicada, elaborando-se uma única ata.
- Finda a audiência, extrai-se certidão do requerimento inicial do procedimento cautelar e da ata da audiência acima referida, devendo a mesma ser autuada e averbada ao mesmo juízo e secção, a fim de o procedimento cautelar lhe ser apenso.

Mas, como já referimos, outras soluções se admitem como plausíveis, nomeadamente as seguintes:

- logo no despacho liminar do procedimento cautelar, ordena-se a extração de certidão do requerimento inicial do procedimento cautelar e a remessa da mesma à distribuição, para ser distribuída como AIRLD logo no momento liminar, procedendo-se apenas à audiência do procedimento cautelar;
- o mesmo juiz realiza as duas diligências (audiência de partes da AIRLD e audiência final do procedimento cautelar), elaborando-se duas atas distintas, tramitando posteriormente quer a ação especial, quer o procedimento cautelar;
- o mesmo juiz realiza as duas diligências (audiência de partes da AIRLD e audiência final do procedimento cautelar), elaborando-se duas atas distintas, e remetendo à distribuição a AIRLD.

Havendo que fazer um balanço desta multiplicidade de soluções, diremos que nenhuma assegura uma plena harmonia com todas as disposições legais aplicáveis.

Na verdade, em Tribunais do Trabalho com mais de um juiz, a remessa de expediente para ser distribuído como AIRLD impede que se designe logo a data da audiência de julgamento da ação de impugnação de despedimento.

Por outro lado, a “cisão” do processado logo na fase liminar do procedimento disciplinar não permite assegurar que a audiência de partes da ação de impugnação de despedimento anteceda a audiência final do procedimento cautelar.

⁶⁹ Tal questão também não tem sido objeto de atenção pela doutrina.

Finalmente a tramitação da ação de impugnação de despedimento pelo juiz a quem foi distribuído o procedimento cautelar, sem qualquer ato de distribuição, parece bulir com o princípio do juiz natural e reconduzir-se a uma exceção às regras da distribuição sem previsão normativa que expressamente a acoberte.

Qualquer que seja a tese a adotar, afigura-se que o mais importante na superação das dúvidas acima enunciadas reside em proporcionar (tanto quanto possível) a adoção de critérios uniformes de tramitação processual, de modo a que, nos Tribunais com mais de um juiz, se evitem conflitos de competência.

Contudo, fazendo o balanço das várias teses em confronto, consideramos que o “desvio” ao princípio do juiz natural, pressuposto na solução que propugnamos resulta da própria tramitação prevista no CPT, constituindo uma exceção justificada pelas preocupações de celeridade decorrentes da natureza urgente quer do procedimento cautelar quer da AIRLD, conduzindo a uma maior otimização de atos processuais sem prejuízo dos direitos de defesa das partes.

6. Os problemas do cominatório pleno

Conforme se referiu supra sob o ponto 1.3., o legislador previu no art.º 98.º-J, n.º 3, als. a) e b) do CPT que se o empregador não apresentar o articulado a motivar o despedimento ou o procedimento próprio para ser proferida a decisão de despedimento, o juiz deve declarar a ilicitude do despedimento e condenar o empregador a reintegrar o trabalhador ou a pagar-lhe a indemnização de antiguidade, bem como as retribuições devidas até ao trânsito em julgado da decisão, consagrando, assim, o efeito cominatório pleno como consequência para a revelia do empregador.

E, tal como acentuou o STJ em acórdão de 10-07-2013⁷⁰, a cominação prevista no art. 98.º-J n.º 3 é aplicável mesmo nas situações em que o articulado de motivação é tempestivamente apresentado, mas o procedimento disciplinar não é entregue no prazo de 15 dias a que alude o art. 98.º-I n.º 4, al. a).

Todavia, esta norma suscita, como é sabido, múltiplas e difíceis questões no que toca à sua aplicação prática. Com efeito, quando o tribunal tem de proferir essa sentença o requerente apenas apresentou o formulário inicial, nos termos processuais regulados na ação especial, pelo que não ocorreu qualquer ato processual em que o trabalhador tivesse alegado factos que são essenciais para serem definidos os seus direitos.

⁷⁰ (Maria Clara Sottomayor), [p. 885/10.2TTBCL.P1.S1](#). Em sentido idêntico, vd. tb. o ac. do TRP de 12-11-2012 (Ferreira da Costa), [p. 1758/11.7TTPRT.P1](#).

Assim, o processo não conterà a alegação relativa à data do início da relação laboral, ao valor da retribuição, à opção do trabalhador entre a reintegração e a indemnização de antiguidade e ao grau de ilicitude da conduta do empregador, para além do mais. Pelo que, o tribunal não disporá dos necessários elementos para decidir se condena na reintegração ou na indemnização alternativa, e neste caso, para fixar o montante desta, quer considerando os valores da retribuição base e das diuturnidades quer o grau de ilicitude, bem como não estará habilitado a definir o valor da retribuição a considerar para efeitos do cálculo das "retribuições vincendas."

Para se superarem essas limitações do regime legal têm sido apresentadas várias e distintas propostas.

Uma possibilidade será a de o trabalhador ser convidado a alegar os factos necessários na audiência de partes, ficando os mesmos a constar da ata dessa audiência. O empregador seria, então, notificado dos mesmos, com a advertência da cominação prevista no art.º 574.º, n.º 2, do CPC. Caso o trabalhador se apresente desacompanhado de advogado à audiência de partes ou sem estar em condições de alegar logo esses factos, poderá ser-lhe concedido prazo para constituir mandatário e vir apresentar essa alegação, determinando-se a suspensão da instância para o efeito, ao abrigo do disposto no art.º 272.º, n.º 1, segunda parte, do CPC⁷¹.

Todavia, não pode deixar de se considerar que essa imposição ao trabalhador para alegar os referidos factos que permitam a prolação da sentença prevista no art.º 98.º-J, n.º3, com a liquidação da indemnização e das retribuições vencidas após o despedimento, pode ser aquando da audiência de partes claramente prematura, dado que não se sabe ainda, nem há forma de o saber nesse momento, se o empregador vai ou não apresentar o articulado de motivação do despedimento. Ora, se o empregador apresentar o seu articulado, a tramitação posterior deixará de incluir a sentença prevista no n.º 3, do art.º 98.º-J, pelo que se pode estar a impor a prática de atos inúteis. Além de que, não havendo lugar à prolação dessa sentença, a suspensão da instância seria tida como injustificada, contendendo com a natureza urgente do processo.

Essa insuficiência da matéria de facto poderia, ainda, ser colmatada já após se ter verificado que o empregador não apresentou o articulado para motivar o despedimento, antes de ser proferida a sentença a que se está a fazer referência. O juiz pode introduzir "um processado atípico, forçando o trabalhador a alegar os factos que traduzam a antiguidade e a retribuição."⁷²

⁷¹ Sustentando este entendimento, veja-se SUSANA SILVEIRA, estudo e local citado, pp. 94-95.

⁷² Posição defendida por MANUELA FIALHO, estudo e local citado, p. 148.

Relativamente a essas duas propostas, deve ter-se em conta que, alegando o trabalhador os factos que se tenham como necessários, quer seja na audiência de partes quer seja em articulado autónomo em momento posterior a essa diligência, deverá necessariamente ser garantido o direito ao contraditório pelo empregador, pelo que, se este impugnar todos ou alguns dos factos que o trabalhador invocou, terá de haver lugar à produção de prova. E esta pode, naturalmente, ser documental, mas também testemunhal, pelo que teria de haver lugar à sua inquirição, o que imporá a marcação de uma audiência para esse efeito.

O que significa que poderia ter de haver lugar à produção de prova para ser proferida uma sentença numa situação em que a lei prevê o efeito cominatório pleno para a revelia do empregador, o que seria totalmente incoerente e contraditório com a previsão legal.

No acórdão do TRC de 17-01-2013⁷³ segue-se uma outra via para a resolução do problema, tendo-se decidido que "Não se podendo determinar o montante efectivo da retribuição do trabalhador, não pode ser o empregador condenado no pagamento de retribuições intercalares em quantia determinada, impondo-se a solução de o condenar a esse título no que se apurar em liquidação de sentença, nos termos do disposto no art.º 661º, n.º 2 do CPC.", conforme se pode ler no seu sumário.

Quanto a esta outra abordagem daquela problemática, afigura-se que a condenação no que se liquidar em execução de sentença estará reservada para as situações em que na ação declarativa não foi possível obter os elementos necessários para a fixação do montante da condenação, não sendo aplicável quando esteja em causa a prova de factos que se apresentam como constitutivos do direito do credor, sob pena de se estar a transferir para a ação executiva a apreciação de matéria que tem de ficar contida no objeto da ação declarativa⁷⁴. Não se pode olvidar que, entre outros, podem estar em causa factos relativos à data do início da relação laboral e à retribuição, quer a retribuição base quer as prestações regulares e periódicas, auferida pelo trabalhador, os quais são constitutivos relativamente ao direito à indemnização e às retribuições intercalares, não se tratando de factos que apenas importam para efeitos de quantificação da obrigação.

Tenha-se, ainda, presente, a obrigação imposta ao juiz no art.º 75.º, n.º 1, do CPT, no sentido de procurar que a sentença de condenação o seja em quantia certa.

⁷³ (Azevedo Mendes), [p. 258/12.2TTCBR-A.C1](#)

⁷⁴ Idêntico entendimento manifesta SUSANA SILVEIRA, in estudo e local cit., p. 95.

Por outro, não se pode perder de vista a restante tramitação processual a que haverá lugar após ser proferida a sentença que declare o despedimento ilícito, prevista no citado n.º 3, do art.º 98.º-J. Na verdade, decorre da alínea c) desse n.º 3 que o trabalhador possa apresentar, depois daquela sentença, um "articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação." Será, por isso, este o lugar e momento próprio para o trabalhador alegar todos os factos necessários para a definição e concretização dos seus direitos.

Entre esses factos estarão aqueles que dizem respeito à antiguidade e ao grau de ilicitude da conduta em que se traduziu o despedimento, para efeitos de fixação do valor da indemnização entre 30 dias, mínimo que já ficou assente na sentença anterior, e o máximo de, pelo menos, 45 dias previsto em geral na lei (no art.º 391.º, n.º 1, do CT), bem como a determinação das prestações que integram a retribuição do trabalhador, a retribuição base e as diuturnidades, que relevam para efeitos do indemnização de antiguidade, e as demais prestações regulares e periódicas que importam para o apuramento do valor das retribuições intercalares, de acordo com o que dispõe o art.º 390.º, n.º1, do CT.

Sem esquecer que o trabalhador pode pretender fazer valer o direito a uma indemnização de valor "majorado" até 60 dias de retribuição base e diuturnidades se estiver em causa um despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental (conforme previsto nos arts.º 63.º, n.º 8 e 392.º, n.º3, do CT) ou tratando-se de um despedimento abusivo (tendo em conta os arts.º 331º, n.º 4 e 392.º, n.º3, do CT). O trabalhador poderá, ainda, pretender ser ressarcido de outros danos que considere ter sofrido, quer patrimoniais quer não patrimoniais, nos termos do disposto na al. a) do n.º 1, do art.º 389.º do CT.

Serão estes créditos resultantes da "violação ou cessação" do contrato de trabalho que o trabalhador poderá peticionar no articulado a que se refere a al. c) do n.º 3 do art.º 98.º-J, sendo este o meio para se concretizarem ou liquidarem os créditos que na sentença prevista no n.º 3 ficam necessariamente reconhecidos em termos genéricos, por natural impossibilidade de, nessa fase do processo, serem devidamente definidos, devido à manifesta falta dos factos provados necessários para o efeito⁷⁵.

O efeito cominatório pleno previsto no n.º 3 do art.º 98.º-J suscita, ainda, outro tipo de dificuldades de aplicação prática. Com efeito, nas alíneas a) e b) desse n.º 3 constam as

⁷⁵ PEDRO FREITAS PINTO pronuncia-se no sentido de a indemnização de 30 dias por cada ano ou fração vir a ser aumentada na sequência do articulado do trabalhador previsto na al. c) do n.º 3 do art.º 98.º-J, in estudo citado, p. 15.

consequências "típicas" que o regime geral laboral prevê para o despedimento ilícito no âmbito do contrato de trabalho comum e por tempo indeterminado, ou seja, a reintegração ou a indemnização de antiguidade alternativa (arts.º 390.º e 391.º do CT) e as retribuições intercalares (art.º 390.º, n.º 1, do CT).

Todavia, a lei não prevê estas mesmas e precisas consequências para todos os tipos de contratos, como é sabido. Recorde-se que os direitos do trabalhador ilicitamente despedido cujo contrato de trabalho foi sujeito a termo são os previstos no art.º 393.º do CT e que a relação de trabalho doméstico é regulada no DL 235/92, de 24-10, sendo a matéria dos direitos resultantes do despedimento sem justa causa tratada no seu art.º 31.º.

Ora, coloca-se, assim, a questão de saber se a AIRLD é aplicável aos despedimentos de trabalhador abrangido por um desses contratos e, sendo-o, em que termos. Está-se aqui perante um campo privilegiado de aplicação do princípio da adequação formal previsto no art.º 265.º-A do anterior CPC, e no art. 547º do CPC atualmente em vigor.

Com efeito, tratando-se de um despedimento escrito, está verificado o pressuposto base para a aplicação da ação especial, todavia o desenvolvimento normal do seu processado não é totalmente compatível com alguns aspetos da relação substantiva que está em discussão. O referido princípio, introduzido no processo civil com a reforma de 1995/1996, teve como objetivo "introduzir alguma flexibilidade na tramitação ou marcha do processo, permitindo adequá-la integralmente a possíveis especificidades ou peculiaridades da relação controvertida ou à cumulação de vários objetos processuais a que correspondam formas procedimentais diversas, visando ultrapassar - através do estabelecimento de uma tramitação "sucedânea" – possíveis inadequações ou desadaptações das formas legal e abstratamente instituídas, no âmbito de qualquer tipo de processo", nas palavras de LOPES DO REGO, que acrescenta que com a consagração deste princípio se acentua "o carácter funcional ou instrumental do processamento ou tramitação."⁷⁶

A propósito da aplicação das referidas als. a) e b) do n.º 3 do art.º 98.º-J quando se impugne um despedimento ilícito operado no âmbito de um contrato a termo, decidiu-se no acórdão do TRC de 17-01-2013⁷⁷ que a cominação a aplicar não é a prevista nessas normas, mas antes a que decorre da aplicação do art.º 393.º, n.º 2, do CT, dando expressa aplicação ao princípio da adequação formal. Argumentou-se nesse aresto, em síntese, que o legislador não teve em conta as particularidades próprias do contrato a termo, que as normas adjetivas

⁷⁶ Anotação ao art.º 265.º-A do anterior CPC, in *"Comentários ao Código de Processo Civil"*, Almedina, 1999, p. 208.

⁷⁷ (Ramalho Pinto) [p. 625/11.9TTAVR-C.C1](#)

não podem prevalecer sobre as de caráter substantivo e que o entendimento diferente levaria a que o recurso à ação especial permitiria um ressarcimento em medida superior ao que se obteria por via do processo comum, em que seria aplicado o art.º 393.º, n.º 2, do CT.

Conforme acima se aflorou os efeitos da ilicitude do despedimento no âmbito do contrato de trabalho doméstico estão previstos no art.º 31.º do DL 235/92, de 24-10, sendo eles a reintegração, a qual apenas pode ocorrer se houver acordo das partes, e a indemnização de antiguidade, caso não exista acordo para a reintegração. A indemnização corresponde à retribuição de um mês por cada ano completo de serviço ou fração, decorrido até à data do despedimento, na caso de contrato por tempo indeterminado ou a termo incerto. Havendo contrato a termo certo, são devidas as retribuições até à data do termo.

Em face da disparidade entre a previsão legal constante do art.º 98.º-J, n.º 3, als. a) e b), por um lado, e o regime previsto para o contrato de trabalho doméstico, o Tribunal da Relação de Lisboa foi chamado a pronunciar-se sobre a questão da aplicabilidade da ação especial a esse tipo de relação laboral. O tribunal de primeira instância considerou que a ação especial não é a forma de processo adequada para a impugnação de um despedimento, embora tenha sido feito por escrito, ocorrido no âmbito de uma relação de trabalho doméstico, dado que esta não é regulada no Código do Trabalho, tendo um regime especial, pelo que não está abrangida pela art.º 387.º do CT. Ao caso seria, por isso, aplicável o processo comum.

No acórdão de 07-11-2012 do TRL⁷⁸ decidiu-se que, estando-se em presença de um despedimento individual e que a sua comunicação ao trabalhador foi feita por escrito, estão preenchidos os requisitos da aplicabilidade da ação especial e que o que se deve fazer é proceder à compatibilização entre o disposto no art.º 31.º do DL 235/92 e as als. a) e b), do n.º 3, do art.º 98.º-J.

Considerou o tribunal que essa "compatibilização passa apenas por respeitar a prevalência do direito substantivo especial, consagrado naquele diploma, sobre o direito geral introduzido pelo CT de 2009" e que, por isso, em face de um despedimento ilícito no âmbito do contrato de trabalho doméstico, na falta de apresentação do articulado motivador do despedimento pelo empregador, o juiz declara a ilicitude dos despedimento, mas fica afastada a possibilidade de reintegração, e condena o empregador ao pagamento na indemnização de um mês por cada ano ou fração, até à data do despedimento, sem que haja lugar a retribuições intercalares. Assim, neste tipo de contrato, a prevalência do art.º 31 do DL 235/92 sobre o n.º 3, do art.º 98.º-J, implica que não tenha aplicação a al. b) do referido n.º 3.

⁷⁸ (Jerónimo Freitas), p. 2106/12.4TTLSB.L1, *in* *Prontuário do Direito do Trabalho* n.º 93, set-dez de 2012, CEJ/Coimbra Editora, pp. 39 e ss.

7. A revelia inoperante e a sua repercussão na tramitação da causa

Como tivemos ocasião de sublinhar, um dos traços marcantes da AIRLD reside na circunstância de a sua tramitação prever um conjunto de cominações, que incluem soluções de cominatório pleno, conduzindo à absolvição do pedido em caso de falta injustificada do trabalhador à audiência de partes (art. 98º-H n.º 3 do CPT) ou à condenação do empregador no pedido, quando este não apresente o articulado motivador do despedimento e/ou o procedimento de despedimento (art. 98º-J n.º 3 do CPT).

Contudo, é sabido que a produção de efeitos cominatórios não pode ocorrer relativamente a réus ausentes ou incapazes – vd. art. 568º, al. b) do CPC, aplicável ex vi do art. 1º, nº 2, al. a) do CPT.

Nesta conformidade, importa questionar como deverá ser tramitada a AIRLD quando se conclua que o réu se encontra em situação de incapacidade⁷⁹, ou ausente em parte incerta.

Com efeito, imagine-se que após diversas tentativas de citação do empregador, se concluiu pela inviabilidade da citação pessoal, por se desconhecer o paradeiro do citando.

Em tais circunstâncias, a primeira interrogação que se coloca reside em saber se o réu deve ser citado para comparecer na audiência de partes, nos exatos termos previstos no art. 98º-F, nº 1 do CPT.

E, na sequência, haverá que dilucidar quais as consequências da eventual falta do empregador à audiência de parte e da subsequente falta de motivação do despedimento e entrega do procedimento que o precedeu.

Quanto à primeira questão enunciada, a maior dificuldade reside na circunstância de a tramitação “normal” da AIRLD não se adequar às regras em matéria de revelia inoperante.

Com efeito, tendo presente a “ordem de trabalhos” de tal audiência, tal como enunciada nos arts. 55º e 56º do CPT, a qual pressupõe ativa participação de ambas as partes, afigura-se que estando o réu ausente em parte incerta, e sendo por isso a sua falta àquela diligência quase uma certeza, a realização da audiência de partes parece constituir um ato inútil.

Por outro lado, considerando que a citação edital pressupõe a afixação de editais e a publicação de anúncios, nos termos previstos nos arts. 240º e 241º do CPC, tal diligência nunca poderá realizar-se no prazo de 15 dias, como impõe o art. 98º-F, nº 1 do CPT⁸⁰.

Finalmente, a mesma “tramitação normal” da AIRLD prevê que se o empregador for

⁷⁹ O que sucederá, por exemplo, se um empregador pessoa singular, por força de doença incapacitante, vem a ser interditado.

⁸⁰ O mesmo se passará aliás no caso do processo comum - vd. art. 54º, nº 3 do mesmo CPT.

regularmente citado e não comparecer à audiência de partes, é notificado para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado de motivação do despedimento, bem como o procedimento que o antecedeu (art. 98º-G nº 1, al. a) do CPT) e, se não juntar aos autos aquelas peças, o juiz declara a ilicitude do despedimento e condena-o a reintegrar o trabalhador ou a pagar a indenização substitutiva da reintegração, bem como a pagar os chamados “salários de tramitação”, sem prejuízo de o trabalhador poder ainda peticionar outros créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação (art. 98º-J nº 3).

Apesar de uma interpretação literal dos citados preceitos poder apontar no sentido da sua aplicabilidade aos casos de revelia inoperante decorrente de ausência do citando em parte incerta, nomeadamente porque o art.º 98º-G, nº 1 se estriba num conceito de “citação regular”, e não no de “citação pessoal”, a verdade é que a aplicação de um sistema de cominatório pleno como o consagrado no art.º 98º-J nº 3 do CPT às situações de revelia absoluta é incompatível com a regra geral prevista no art.º 568º, al. b) 2ª parte do CPC, que exclui os efeitos cominatórios da revelia absoluta, sem que se descortinem elementos interpretativos que permitam concluir por uma intenção inequívoca do legislador em derogar a regra geral (art.º 7º, nº 3 do Código civil).

Aliás pensamos mesmo que a qualquer interpretação dos citados preceitos de que resultasse a atribuição de efeitos cominatórios a situações de revelia absoluta seria geradora de inconstitucionalidade por violação do princípio do acesso ao direito e a uma tutela jurisdicional efetiva (art.º 20º da CRP).

Perante este quadro, opinou PEDRO FREITAS PINTO⁸¹ que “não será de cumprir o art. 15º do CPC, nomeadamente o seu nº 2 (por estar vedado ao MP o patrocínio da entidade empregadora) e antes deve o juiz abster-se de conhecer do pedido, encaminhando o trabalhador para a acção declarativa com processo comum”.

Posição semelhante sustentou MANUELA FIALHO⁸², afirmando “que o juiz se deve abster de conhecer do pedido e remeter as partes para o processo comum.” E muito embora esta autora não desenvolva tal enunciado, parece-nos que uma tal decisão se consubstanciaria numa absolvição da instância fundada em exceção dilatória inominada, nos termos que atualmente decorrem das disposições conjugadas dos arts. 577º (corpo) e 278º, n.º 1, al. e) do CPC, ex vi do art. 1º, nº 2, al. a) do CPT.

⁸¹ Ob. cit., pp. 12 ss. O autor reporta-se ao CPC pretérito.

⁸² Ob. e lug. cits., p. 149

E em sentido muito aproximado se manifestou o Tribunal da Relação do Porto, em acórdãos de 10/01/2011⁸³ e de 25/06/2012⁸⁴, onde, em notas finais, não diretamente relacionadas com as questões decididas, se escreveu: “Não prevê o legislador as situações em que o empregador não seja citado pessoalmente. A questão que colocamos é saber se nos casos em que se desconhece o paradeiro do empregador e a citação pessoal se frustra, é possível lançar mão da citação edital. Se, assim for, terá dar cumprimento ao disposto no artigo 15º do CPC. Não se vê como é que nestes casos o Ministério Público poderá apresentar o articulado motivador do despedimento. Parece-nos, que nestas situações, em que a citação do empregador se frustra, a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento não é o meio próprio, nem adequado, para o trabalhador se opor ao seu despedimento”.

Analisando esta tese à luz do atual CPC, diremos que a mesma apresenta três dificuldades: a primeira reside na circunstância de que as exceções dilatórias são apreciadas no despacho liminar, no despacho saneador, ou na sentença final, sendo certo que no caso vertente não nos encontramos em nenhum dos referidos momentos.

Em segundo lugar, não sendo a situação de qualificar como de erro na forma de processo, afigura-se que a inadequação do processado à situação concreta se deve superar através da adequação formal (art. 547º, do CPC, ex vi do art. 1º, nº 2, al. a) do CPT), e não conduzir à verificação de uma exceção dilatória inominada.

Finalmente, cremos que a conclusão no sentido da absolvição do réu da instância e subsequente remessa das partes para a forma de processo comum redundará num injustificado sacrifício para o trabalhador que desta forma se vê obrigado a “voltar à estaca zero”, com a agravante de que para o efeito deverá forçosamente constituir advogado ou solicitar o benefício de Apoio Judiciário, na modalidade de nomeação de patrono ou ainda requerer o patrocínio do Ministério Público, com todas as demoras e dificuldades inerentes a tais procedimentos.

Cremos pois que imperativos de máximo aproveitamento dos atos jurídico-processuais aconselham a buscar alternativas que, sem beliscar os direitos das partes, permitam o prosseguimento da causa, adaptando o seu processado.

⁸³ (António José Ramos), [p. 652/10.3TTVNG.P1](#) – nota final nº 6.

⁸⁴ (António José Ramos), [p. 727/11.1TTMAI.P1](#) – nota final nº 5.

Tal desiderato é alcançável, seja considerando a existência de uma lacuna oculta (decorrente da interpretação restritiva dos referidos arts. 98º-F e art.º 98º-J, nº 3 do CPT) e a sua integração mediante a aplicação da chamada norma que o intérprete criaria se tivesse que legislar dentro do espírito do sistema (art.º 10º, nº 3, do Código Civil), seja por aplicação do princípio da adequação formal (art.º 547º, do CPC).

Assim sendo, nos casos de revelia inoperante, a tramitação da AIRLD pode com vantagem ser objeto de adequação nos seguintes termos: concluindo-se pela inviabilidade da citação pessoal, procede-se à citação edital, sendo que o réu não é citado para comparecer na audiência de partes (que nestes casos é dispensada) mas para, em 15 dias apresentar articulado de motivação do despedimento e o procedimento que o precedeu, sob pena de, não o fazendo, o processo seguir os seus termos. No sentido de que a citação edital não é incompatível com a forma de processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento e de que lhe não é aplicável a cominação prevista no art. 98º-J, nº 3, als. a) e b), do CPT, podendo o juiz socorrer-se do princípio da adequação forma, decidiu o TRP no acórdão de 03-11-2014.⁸⁵

Se o réu não apresentar aquele articulado, procede-se à citação do Ministério Público nos termos do disposto no art.º 21º, nº 1 do CPC ou, caso este patrocine o autor/trabalhador, do defensor oficioso nomeado ao abrigo do n.º 2 do mesmo preceito.

Chegados a esta fase, haverá que reconhecer que na maior parte das situações o Ministério Público ou o defensor oficioso não estarão em condições de apresentar articulado de motivação do despedimento e juntar aos autos o procedimento de despedimento. Mas é igualmente verdade que também pode suceder o inverso, por ex. se o trabalhador, no âmbito do procedimento de despedimento, teve oportunidade de o consultar e lhe foram facultadas cópias das peças mais relevantes, ou se foi enviada cópia integral do mesmo procedimento à comissão de trabalhadores e esta a facultou ao trabalhador, que a juntou ao processo.

Tal significa que a adaptação do processado a que alude o art. 547.º, do CPC não tem que ser feita nos mesmos moldes em todas as circunstâncias, antes deve ser pensada considerando as particularidades de cada caso.

Aliás, a adequação formal tal como consagrada no art. 547.º, do CPC tem natureza eminentemente casuística.

Nesta conformidade, diremos que tal adequação poderá seguir uma das seguintes

⁸⁵ (Paula Leal de Carvalho), [p. 820/13.6TTBRG.P1](#). Decidiu-se, no entanto, neste aresto que a citação edital se deve fazer para a audiência de partes, a qual não deve ser dispensada.

“modalidades”:

1ª modalidade: Se se entender que a decisão de despedimento se acha devidamente fundamentada e o processo contem elementos que permitam aferir dos meios de prova em que se fundou a decisão de despedir:

- a) Procede-se à citação do MP ou do defensor para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado de motivação do despedimento e o procedimento que o precedeu, sob pena de, não o fazendo, o processo seguir os seus termos;
- b) Se o MP ou o defensor apresentarem tal articulado, o processo segue nos termos previstos na tramitação “normal”;
- c) Se o MP ou o defensor não apresentarem articulado e/ou não apresentarem o procedimento, não há lugar ao cominatório pleno, nem pode desde logo avançar-se para a prolação de despacho saneador, por inexistir articulado do autor/trabalhador;
- d) Nesse caso, deverá proferir-se despacho, convidado o autor/trabalhador a, no mesmo prazo de 15 dias, apresentar um articulado em que alegue os factos relativos à constituição da relação laboral, ao despedimento e à ilicitude do mesmo, bem como a todos os créditos que pretende peticionar;
- e) No mesmo despacho deve o autor/trabalhador ser convidado a juntar aos autos todos os documentos que tenha, relativos ao procedimento disciplinar;
- f) Apresentado este articulado, haverá que conceder ao MP ou ao defensor igual prazo para responder ao mesmo, após o que o processado decorreria nos termos previstos no art.º 98º-M do CPT.

2ª modalidade: Quando se considere que a decisão de despedimento não contém elementos suficientes para o MP ou o patrono que venha a representar o réu ausente elabore articulado de motivação do despedimento, deverá desde logo (ou seja, após a citação edital do réu, não apresentando o mesmo qualquer articulado motivador do despedimento):

- a) Citar-se o MP ou o defensor oficioso “apenas” para os termos da causa;
- b) Convidar-se desde logo o autor/trabalhador a, no prazo de 15 dias, apresentar um articulado em que alegue os factos relativos à constituição da relação laboral, ao despedimento e à ilicitude do mesmo, bem como a todos os créditos que pretende peticionar;
- c) No mesmo despacho, deve o juiz convidar o autor/trabalhador a juntar aos autos todos os documentos que tenha, relativos ao procedimento disciplinar;
- d) Apresentado tal despacho, cumpre notificar o MP ou o defensor oficioso para,

querendo e também em 15 dias, contestar, sob pena de, não o fazendo, o processo seguir os seus termos.

- e) Seguiria, então, o processo os termos previstos no art. 98º-M do CPT, embora não seja de aplicar a “inversão” da ordem de produção da prova prevista no nº 1 deste preceito, porquanto neste grupo de casos o “primeiro” articulado é apresentado pelo trabalhador e não pelo empregador.

Em qualquer dos casos, o mecanismo previsto no art. 98º-J, nº 3, al. c), parte final já não tem qualquer justificação ou utilidade, porquanto o mesmo pressupõe um sistema cominatório pleno que nestes casos não tem aplicação.

8. A revelia operante e a tramitação subsequente à declaração de ilicitude do despedimento

Conforme se deixou dito no ponto 6, decorre da alínea c) do n.º 3 do art.º 98.º-J que o trabalhador possa apresentar, depois da sentença prevista nesse n.º 3, um "articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação." Dissemos, também, que será por via desse articulado que será possível fazer-se a concretização ou liquidação dos créditos que na sentença prevista no n.º 3 ficam necessariamente reconhecidos em termos genéricos.

Ora, constata-se de imediato que o legislador não regulou minimamente a tramitação do processado que se inicia com esse articulado do trabalhador, sendo a citada al. c) a única norma que lhe diz respeito. O que suscita a questão de saber como se desenrolará o processado a partir da apresentação desse articulado.

Em nosso entender, não se tratará de uma “nova ação” conforme já foi apelidada⁸⁶, nem de um “renascer”⁸⁷ da ação, dado que a sentença a proferir no culminar deste processado complementa ou desenvolve a primeira sentença de condenação, na qual já ficou assente que o despedimento é ilícito, que o trabalhador tem direito a uma indemnização cujo montante deve ser calculado tendo em conta, pelo menos, 30 dias de retribuição por ano completo ou fração de antiguidade (caso tenha optado pela indemnização em detrimento da reintegração), e que o trabalhador tem direito às retribuições intercalares (cujos valores não ficam ainda quantificados na primeira sentença).

Por isso, proferida a primeira sentença e havendo lugar à apresentação do articulado em

⁸⁶ Conforme a denominam ALBINO MENDES BAPTISTA, in obra cit., p. 96, HÉLDER QUINTAS, in estudo e local cit., p. 162 e JOANA VASCOCELOS, in estudo e local cit., p. 1041.

⁸⁷ Na expressão de JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, in estudo e local cit., p. 114.

que o trabalhador peticione os seus créditos, será a segunda sentença que porá fim ao processo, pelo que não ocorre a extinção da instância com a prolação ou o trânsito em julgado da primeira sentença.

Pode, assim, dizer-se que a primeira sentença terá um carácter interlocutório no processado que vier a terminar com a segunda sentença.

O processo continuará, então, a sua tramitação como ação especial,⁸⁸ embora siga os termos do processo declarativo comum.⁸⁹

Todavia, o prazo para o empregador responder (contestar) ao articulado do trabalhador não será o prazo geral de 10 dias previsto no art.º 56.º, al. a), para o processo comum,⁹⁰ mas o de 15 dias, por analogia com a norma da al. c) do n.º 3, do art.º 98.º-J que prevê o prazo de 15 dias para o trabalhador apresentar o seu articulado, assim se respeitando o princípio da igualdade processual das partes (cfr. o art.º 4.º do CPC).

Caso o empregador não responda ao articulado do trabalhador, ocorrerá o efeito cominatório normal previsto na lei para a revelia, ou seja, consideram-se provados os factos alegados pelo trabalhador, sendo proferida sentença a julgar a causa conforme for de direito, por aplicação do disposto no art.º 57.º do CPT⁹¹, dado que, seguindo o processo nessa fase os termos do processo comum, se deverão aplicar também as normas que nesse processo regulam os efeitos da revelia, por força do disposto na alínea b) do n.º 2 do art.º 2.º do CPT.

Entendendo-se que a situação está diretamente prevista no processo civil comum, aplicar-se-ia, então, o art.º 567.º, n.º 1 e 2, segunda parte, do CPC, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 1.º do CPT.

9. A reconvenção do empregador

Uma outra questão que suscita a aplicação da ação especial é a de saber se o empregador pode deduzir pedido reconvenicional contra o trabalhador.

Ora, verifica-se, desde logo, que a norma que trata do articulado do empregador, o art.º 98.º-J não o prevê, contrariamente ao que sucede no art.º 60.º, em que explicitamente se considera a possibilidade de haver lugar a reconvenção do empregador, no âmbito do processo comum.

⁸⁸ Manifesta a mesma opinião JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, in estudo e local cit., p. 114, nota 59.

⁸⁹ Cfr. ALBINO MENDES BAPTISTA, in obra cit., p. 96, e HÉLDER QUINTAS, in estudo e local cit., p. 162. No mesmo sentido, cfr. ac. TRC de 16-05-2013 (Azevedo Mendes), [p. 257/12.4TTGRD.C1](https://www.doutoradoc.com.br/acordao/257/12.4TTGRD.C1).

⁹⁰ O que defende EUSÉBIO ALMEIDA, in estudo e local cit., p. 114, nota 61.

⁹¹ Neste sentido se pronuncia SUSANA SILVEIRA, in estudo e local cit., p. 95.

Por outro lado, prevê-se expressamente no art.º 98.º-L, n.º 3, que o trabalhador pode deduzir reconvenção contra o empregador e no art.º 30.º, a norma que trata em geral dos requisitos da reconvenção, faz-se referência a essa norma da ação especial, com a expressão "Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 98.º-L" (n.º 1 do referido art.º 30.º). Ora, este segmento da norma foi introduzido pela reforma do CPT que criou a nova ação especial, pelo que se constata que o legislador quis mencionar na norma geral do CPT que trata da reconvenção que na tramitação dessa nova ação de impugnação pode haver lugar à reconvenção do trabalhador, mas nada dizendo quanto à possibilidade de o empregador também poder fazer uso desse articulado.

Acresce que no momento processual em que o empregador apresenta o seu articulado de motivação do despedimento, não é possível darem-se como verificados os requisitos de que depende admissibilidade da reconvenção (no n.º 1 do art.º 30.º), dado que ainda não foi formulado um pedido pelo trabalhador. A entidade empregadora não poderia deduzir "uma pré-contra-contra-acção", na expressão usada no acórdão do TRL de 07-03-2012⁹².

Até porque, a admitir-se essa reconvenção e havendo também lugar à do trabalhador, estar-se-ia a abrir a porta à existência de uma multiplicidade de reconvenções com a possibilidade das respetivas respostas pela outra parte, o que seria de todo contrário à pretendida urgência da tramitação deste processo. Pelo que, se tem de concluir não ser admissível que a entidade empregadora deduza pedido reconvenicional no articulado inicial que deve apresentar, conforme se decidiu no referido aresto referido⁹³.

Estes mesmos argumentos nos levam a concluir pela rejeição da reconvenção do empregador no articulado de resposta à reconvenção do trabalhador, previsto no n.º 4 do art.º 98.º-L.

Na verdade, a admitir-se a dedução de reconvenção pelo empregador neste articulado de resposta, obrigaria a prever um segundo articulado do trabalhador e, se este deduzir alguma exceção ao pedido reconvenicional do empregador, um terceiro articulado do empregador, ficando este processo, que tem natureza urgente e se pretende célere, com nada menos de cinco articulados!

⁹² (Leopoldo Soares), [p. 10618/11.0T2SNT.L1-4](#). No mesmo sentido, rejeitando a admissibilidade da dedução de pedidos pelo empregador, seja no articulado de motivação do despedimento, seja no articulado de resposta à contestação/reconvenção do trabalhador, vd. tb. o ac. do TRL de 20-11-2013 (José Eduardo Sapateiro), [p. 454/12.2TTLTS.L1-4](#).

⁹³ No mesmo sentido negativo se pronunciaram SUSANA SILVEIRA, in estudo e local citados, p. 92 e JOANA VASCONCELOS, in estudo e local citados, p. 1039.

Um tal processo dificilmente seria tramitado, em primeira instância, em menos de um ano, donde resultaria a responsabilização do Estado pelo pagamento de parte dos “salários de tramitação”, nos termos do disposto no art. 98.º-N, o que não deixaria de constituir uma situação paradoxal.

Assim, a expressa previsão da reconvenção para o trabalhador na norma do n.º 3 do art.º 98.º-J e a sua menção na primeira parte, aditada na reforma de 2009, do n.º 1 do art.º 30 do CPT, apontam decididamente no sentido de a reconvenção na ação especial só ter sido prevista para o trabalhador.

Tal não significa, naturalmente, que o empregador não possa, na resposta à reconvenção do trabalhador, prevista no art.º 98.º-L, n.º 4, defender-se por exceção e, neste caso, invocando a compensação de créditos, como também se reconhece no citado acórdão do TRL⁹⁴.

Por outro lado, o empregador poderá, querendo usar dessa faculdade, deduzir a oposição à reintegração do trabalhador, para o caso de a impugnação do despedimento vir a ser julgada procedente e o trabalhador não optar pela indemnização em substituição da reintegração, no articulado motivador do despedimento⁹⁵. Bem como poderá proceder, por antecipação, à arguição nesse articulado e à dedução dos correspondentes meios de prova, das quantias a deduzir nas retribuições intercalares que venham a ser devidas ao trabalhador, por força do disposto no art.º 390.º do CT.⁹⁶ Afigura-se-nos, porém, que tal matéria pode ser invocada pelo empregador, na resposta do empregador à reconvenção do trabalhador, nos termos do que prescreve o art.º 98.º-L, n. 2 e 3, segunda parte, do CPT, sem prejuízo de, à cautela, a querer alegar logo no articulado de motivação do despedimento.

Para além disso, o empregador pode, também, demandar o trabalhador por via do processo comum relativamente a créditos a que se julgue com direito em virtude da relação laboral que manteve com o trabalhador⁹⁷.

⁹⁴ Neste sentido, rejeitando a possibilidade de o empregador deduzir reconvenção, seja no articulado de motivação do despedimento, seja em articulado subsequente à contestação/reconvenção do trabalhador, vd. ac.do TRL 20-11-2013 (José Eduardo Sapateiro), [p. 454/12.2TTLTS.L1-4](#).

⁹⁵ Veja-se, nesse sentido, ALCIDES MARTINS, obra cit., p. 169.

⁹⁶ Sustentam ALCIDES MARTINS (obra cit. P. 169) e JOANA VASCONCELOS (estudo e local cit., p. 1042) que essa arguição tem de ser feita nesse articulado.

⁹⁷ Ação que, contudo, não poderá ser apensada à ação especial, face à natureza urgente desta (vd. art. 267º, nº 1, in fine do CPC, ex vi do art. 31º, nº 1 do CPT).

10. A pluralidade de réus

Como é sabido, a grande maioria dos contratos individuais de trabalho envolve apenas duas partes, a saber um trabalhador e um empregador.

Contudo, nem sempre assim sucede. Na verdade, para além de a lei laboral consagrar expressamente a possibilidade de o trabalhador outorgar contrato de trabalho com uma pluralidade de empregadores, seja no preceito que consagra a definição legal de contrato de trabalho (art. 11º do CT2009), seja em previsão específica sobre tal matéria (art. 101º do mesmo código), e de a doutrina apontar a possibilidade de elaboração de um conceito de pluralidade atípica de empregadores⁹⁸, em que a posição jurídica de empregador poderá ser atribuída a várias entidades em simultâneo, outras situações expressamente previstas na lei conduzem à possibilidade terceiros serem chamados a responder pelo cumprimento de obrigações do empregador, e em situações de solidariedade: é o caso das empresas que mantenham com a empresa empregadora relações de participações recíprocas, domínio, ou grupo, nos termos previstos no art. 481º do Código das Sociedades Comerciais (art. 334º do CT2009); e do sócio, gerente, administrador ou diretor quando se verificarem os pressupostos previstos nos arts. 335º do CT2009 e 78º, 79º e 83º do Código das Sociedades Comerciais.

Relativamente à primeira situação enunciada, imagine-se a situação de um trabalhador que presta trabalho simultaneamente para várias sociedades comerciais, em circunstâncias que inequivocamente configuram uma situação de pluralidade de empregadores. A dado momento uma das sociedades move àquele trabalhador um procedimento disciplinar que culmina no despedimento com invocação de justa causa. O trabalhador considera que todas as empresas, que reputa serem suas empregadoras, devem ser responsabilizados pelo seu despedimento, que considera ilícito, e move contra todas elas uma AIRLD.

Para tanto argumenta que todas as rés têm o mesmo gerente, e que as empregadoras que não o despediram “aderiram” ao despedimento, visto que, após tal despedimento, nenhuma dessas empresas lhe voltou a dar trabalho.

Perante esta situação fáctica, a prática dos tribunais revelou já dois tipos de situações:

- Num primeiro grupo de casos, o trabalhador intentou a ação contra todas as empresas empregadoras, identificando todas elas no formulário, e invocando sucintamente a situação de pluralidade de empregadores;

⁹⁸ Ver CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “*Contrato de trabalho e pluralidade de empregadores*” in *Questões Laborais*, nº 26, 2005, pp. 209 ss., e “*O equívoco jurisprudencial quanto à (in)admissibilidade do contrato de trabalho com pluralidade de empregadores antes do início da vigência do Código do Trabalho – Comentário ao acórdão do STJ de 18-05-2006*” in *Questões Laborais* nº 30, jul-dez 2007, pp. 223 ss..

- Noutro grupo de casos, o trabalhador intentou a ação apenas contra uma das empresas empregadoras e mais tarde, na contestação/reconvenção, deduziu incidente de intervenção principal, a fim de “chamar” ao processo as demais empregadoras.
- Estes grupos de casos suscitam os seguintes problemas:
- A primeira situação típica descrita debate-se com a rigidez do requerimento/formulário inicial, claramente pensado para situações em que a posição jurídica de empregador é exercida por uma só pessoa ou entidade;
- A segunda situação típica propicia a dedução de exceções de caducidade por parte dos empregadores que não despediram, o que poderá suceder sempre que entre o despedimento e a data em que tais terceiros são citados para o processo decorram mais de 60 dias.

Pensamos, porém, que ambos os obstáculos podem ser facilmente transpostos.

Com efeito, não descortinamos na letra ou no espírito dos arts. 98º-B e 98º-C qualquer elemento que nos leve a concluir pela impossibilidade de o trabalhador intentar a ação especial contra todos aqueles que considera seus empregadores, nos termos referidos no primeiro grupo de casos acima descrito.

Por outro lado, afigura-se que no segundo grupo de situações a caducidade não se “decompõe” consoante os réus. Na verdade, em tais situações a ação foi tempestivamente intentada, e só não foi inicialmente intentada contra todos os réus porque nem todos subscreveram a decisão de despedimento.

Isto, obviamente, sem prejuízo de os réus que não foram inicialmente demandados poderem invocar a prescrição dos créditos decorrentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, nos termos gerais (art.º 337º nº 1 do CT).

Por outro lado, sempre que a final se reconheça a existência de uma situação de pluralidade de empregadores, mas porventura se conclua pela impossibilidade de responsabilizar todos eles pelas consequências do despedimento enquanto ato ilícito e culposo, sempre se terá de concluir pela responsabilidade solidária quanto ao pagamento das retribuições de tramitação, aos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho independentemente da causa desta⁹⁹, e outros créditos que porventura o trabalhador peticione (isto porque em todas as situações se verifica que após o despedimento nenhuma

⁹⁹ V.g. férias vencidas e não gozadas e respetivo subsídio de férias, e proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal relativos ao trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

das empregadoras voltou a dar trabalho ao trabalhador).

Finalmente, afigura-se de todo em todo indesejável e desproporcional que, perante situações como as descritas, se imponha ao trabalhador o encargo de deduzir duas ações, ou seja, uma AIRLD contra a empregadora que o despediu e uma ação com processo comum contra as demais.

Esta tese que sustentamos está longe de poder ser reputada de pacífica. Na verdade, muito recentemente, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA¹⁰⁰ defendeu a inadmissibilidade da dedução, pelo trabalhador, de incidente de intervenção principal, numa situação em tudo idêntica ao segundo grupo de casos que acima identificámos. Aliás, tal tese foi sustentada com êxito no âmbito de um processo concreto, motivando o indeferimento do incidente de intervenção principal deduzido pelo autor.

Salvo o devido respeito por tal posição, a solução que a mesma propugna não nos satisfaz, na medida em que obriga o trabalhador a intentar várias ações para fazer valer em toda a sua plenitude os direitos emergentes de um despedimento ilícito numa situação em que, no direito processual laboral vigente até 31 de dezembro de 2009 era inequívoca a admissibilidade da demanda de todos os empregadores envolvidos.

Quanto à possibilidade da demanda de empresas que mantenham com a empregadora uma relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos no art. 334º do CT2009 e/ou dos sócios, gerentes, administradores ou diretores, nos termos previstos no art. 335º do mesmo código já se pronunciou o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão de 30-05-2012¹⁰¹. No caso a que se reporta o referido aresto, o trabalhador intentou AIRLD contra oito sociedades comerciais e contra um empresário, sócio-gerente de quatro delas e administrador das outras quatro, sendo que a primeira demandada detinha uma participação maioritária nas demais sociedades rés. As rés que não detinham a posição de empregadora, e o réu empresário, invocaram a exceção de ilegitimidade passiva, sustentando não serem empregadoras do autor; porém o Tribunal considerou improcedente uma exceção de ilegitimidade passiva porquanto os arts. 334º e 335º do CT2009 consagram situações de responsabilidade solidária por créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, entendendo o mesmo tribunal que tal como o autor configurou a relação material controvertida, todos os réus eram titulares de posições jurídicas a ela referentes.

Parece-nos pois que em todas as situações analisadas é de admitir a pluralidade de

¹⁰⁰ “Efectivação da responsabilidade solidária por créditos laborais no âmbito do novo processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento”, in RMP, nº 130, abril-junho 2012, pp. 293 ss.

¹⁰¹ (Maria João Romba), [p. 190/11.7TTFUN.L1-4](#).

réus, seja em situações de litisconsórcio, seja em situações de coligação¹⁰².

Não obstante, sempre se dirá que a diferente abordagem destes problemas resulta, a nosso ver de uma distinta filosofia face às dificuldades interpretativas que se colocam nos casos acima enunciados.

Com efeito, é manifesto que tais dificuldades resultam da já mencionada rigidez da tramitação da AIRLD. Perante a mesma, o julgador pode seguir um de dois caminhos: encarar essa rigidez como um traço essencial desta forma processual, ou considerar que, em determinadas situações, a mesma deve ser ultrapassada, seja através de interpretações extensivas ou restritivas, seja com apelo direto ao princípio da adequação formal.

Da nossa parte não temos dúvidas em seguir pelo último caminho.

11. O estatuto processual do trabalhador e do empregador e a ordem da produção de alegações

O art.º 98º-M, n.º 1, estatui que a produção de prova se inicia com a prova apresentada pelo empregador, a que se segue a prova oferecida pelo trabalhador. Significa isto que também deve ser o mandatário do empregador o primeiro a alegar?

Na apreciação desta questão haverá que ter presente que, apesar de alguma indefinição terminológica, nestas ações o autor é o trabalhador e o réu o empregador. Não acompanhamos o entendimento manifestado no acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 28/02/2013¹⁰³, onde se sustentou que na AIRLD “o empregador passa a assumir processualmente uma posição muito semelhante à de um autor, apesar de ser a parte contra quem é instaurada a acção, na medida em que lhe compete apresentar, junto do tribunal, um articulado que motive o despedimento”, para acrescentar que “esse articulado assume claramente a natureza de uma petição inicial, onde o empregador deverá motivar o despedimento, apresentar as provas respectivas e formular o correspondente pedido, designadamente a validade do procedimento disciplinar e a licitude do despedimento”.

Por seu turno, também PEDRO FREITAS PINTO¹⁰⁴ defende que no articulado motivador

¹⁰² Em sentido diverso, considerando que nessas circunstâncias deverá o trabalhador impugnar o despedimento intentando ação com forma de processo comum, vd. ac. do TRL de 29-01-2014 (Duro Mateus Cardoso), [p. 681/13.5TTLSB.L1-4](#).

¹⁰³ (Ramalho Pinto), [p. 485/12.2TTCBR.C1](#).

¹⁰⁴ Ob. cit., p. 13.

do despedimento deve o empregador formular um pedido de declaração da licitude do despedimento.

Contudo, não cremos que na AIRLD o tribunal deva (possa) proferir qualquer declaração de regularidade do procedimento disciplinar ou de licitude do despedimento. Na verdade, para além de a ação ser intentada pelo trabalhador, e não pelo empregador, a mesma denomina-se ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento e não ação de apreciação da regularidade e licitude do despedimento.

Com efeito, diversas das disposições legais que regulam a tramitação da mesma ação se reportam à impugnação da regularidade e licitude do despedimento e à correspondente declaração judicial (arts. 98º-C nº 3, 98º-J, nº 3, 98º-J, nº 1), e nenhuma delas prevê a possibilidade de o tribunal declarar o inverso, ou seja, a possibilidade de o tribunal, no dispositivo da sentença, proferir declaração de regularidade e licitude do despedimento.

Tal significa que a final o Tribunal ou julga a ação procedente e declara ilícito o despedimento, condenando o empregador, ou a julga improcedente e absolve o empregador, mas em caso algum declara lícito, válido ou eficaz o despedimento.

A ser assim, como cremos que é, não vemos razão bastante para sustentar que o empregador tem que formular um pedido de declaração da regularidade e licitude do despedimento. O articulado de motivação do despedimento deve, pois, terminar com a conclusão no sentido da improcedência da ação, como consequência da regularidade e licitude do despedimento, mas não pela dedução de um qualquer pedido¹⁰⁵.

Na verdade, a ação especial em apreço visa a impugnação judicial da regularidade e/ou licitude do despedimento e não a confirmação da sua licitude.

Daí que concluamos que, apesar da “inversão” da ordem de apresentação dos articulados e da produção da prova, não existem razões suficientes para deixar de entender que o trabalhador é o autor e o empregador é o réu, tal como não cremos que a posição do empregador se assemelhe à de autor, ou mesmo que ele empregador possa deduzir quaisquer pedidos, seja o da declaração de ilicitude do despedimento, seja qualquer outro.

E voltando à questão da ordem da produção das alegações, importa ainda ter presente que, como se afere da leitura e interpretação do art.º 98.º M, nº 1 do CPT, a tramitação da AIRLD não tem, quanto à audiência de julgamento, nenhuma especialidade para além da ordem de produção da prova (2ª parte do preceito citado). Em tudo o mais é aplicável a remissão consagrada na 1ª parte do mesmo preceito para os termos do processo comum,

¹⁰⁵ Caso contrário estaríamos a admitir um verdadeiro pedido reconvenicional, deduzido pelo empregador, que, como já referimos, temos por inadmissível.

nomeadamente o art.º 72.º, nº 3 que estabelece que em primeiro lugar alega o mandatário do autor e depois o do réu.

Nesta conformidade, concluímos que na AIRLD a ordem da produção de alegações não pode ser diferente: em primeiro lugar alega o advogado ou patrono do autor/trabalhador e depois o do réu/empregador.

12. O art. 98.º-N do CPT e a responsabilidade do Estado pelo pagamento de parte dos “salários de tramitação”

O art.º 98.º-N do CPT consagrou a responsabilidade do Estado no pagamento dos salários de tramitação nas situações em que a AIRLD seja julgada procedente e a sua tramitação na primeira instância se prolongue por mais de um ano, limitando contudo tal responsabilidade na exata medida em que aquele prazo de um ano seja excedido.

Como bem salienta SÓNIA DE CARVALHO¹⁰⁶, o preceito citado tem um alcance duplamente limitado, visto que, por um lado, o mecanismo em questão é exclusivo da AIRLD, não se aplicando às ações de impugnação de despedimento que seguem a forma de processo comum¹⁰⁷, nem às ações de impugnação de despedimento coletivo e, por outro lado, somente se atende à excessiva demora da ação em primeira instância.¹⁰⁸

Este mecanismo assenta na ideia de que, cabendo ao empregador a responsabilidade pelo ressarcimento dos danos sofridos pelo trabalhador em consequência de despedimento ilícito, a excessiva duração da causa em primeira instância não lhe será imputável, pelo que em tais circunstâncias competirá ao Estado suportar os custos inerentes ao protelamento da tramitação processual, na exata medida em que terá sido excedida aquilo que se considerou uma duração aceitável do mesmo processo.

Não obstante, no art.º 98.º-O do CPT o legislador atenuou os efeitos desta responsabilização do Estado, prevendo uma série de situações em que a contagem do mencionado prazo de um ano se suspende.

A constitucionalidade da al. c) desta disposição legal foi questionada por JOSÉ EUSÉBIO

¹⁰⁶ “A opção pela indemnização em substituição a reintegração a pedido do trabalhador e o direito a salários intercalares em caso de recurso” in Para Jorge Leite – Escritos jurídico-laborais, Coimbra Editora, 2014, pp. 223 ss. O trecho citado é da p. 240.

¹⁰⁷ Neste sentido cfr. ac. do TRP de 17-11-2014 (António José Ramos), [p. 422/12.4TTGDM.P1](#).

¹⁰⁸ Para maiores desenvolvimentos acerca do alcance e origem da figura vd. RICARDO PEDRO, ““Salários de tramitação”: uma obrigação do Estado ... Brevíssima referência ao regime previsto no artigo 98.º-N do CPT” in O Direito, 144.º (2012), IV, pp. 851-863.

DE ALMEIDA¹⁰⁹, que sustentou que a solução consagrada não estava prevista na Lei de autorização legislativa¹¹⁰.

E mesmo admitindo a sua inteira conformidade com a Constituição, o certo é que tal preceito suscita muitas dúvidas interpretativas¹¹¹.

Seja como for, as causas de suspensão do prazo aqui enumeradas parecem poder agrupar-se em dois grupos: por um lado, situações imputáveis às partes (suspensão da instância, recurso à mediação, aperfeiçoamento dos articulados) e por outro situações exógenas ao normal funcionamento dos serviços dos Tribunais (férias judiciais).

Mas será que a enumeração das causas de suspensão do referido prazo de um ano será taxativa?

Na verdade, a prática dos Tribunais revela que repetidas vezes se verificam situações em que a duração do processo em primeira instância se prolonga por razões que escapam ao controle do Tribunal, independentemente de toda a diligência e empenho do juiz e dos oficiais de justiça no andamento célere da causa. A título de mero exemplo, refiram-se as seguintes:

- Falta de impulso processual do autor, por exemplo no sentido de requerer o que tiver por conveniente quanto à citação do réu;
- Dedução e tramitação de incidentes de intervenção de terceiros;
- Junção de numerosos e complexos documentos por uma das partes, em audiência de julgamento, não prescindindo a outra parte do prazo de vista, e declarando ambas a intenção de exhibir os documentos a todas as testemunhas a inquirir;
- Realização de provas periciais requeridas pelas partes;
- Expedição de cartas rogatórias.

Por outro lado, o controle do “ritmo” da tramitação processual por parte do Tribunal traduz-se, a mais das vezes, no agendamento da audiência de julgamento e no planeamento do número de sessões da audiência de julgamento, aquando da audiência de partes, numa fase em que ainda não há articulados, e em que não é possível prever ocorrências “extraordinárias” no desenrolar da tramitação processual.

¹⁰⁹ “Notas sobre o processo laboral – para uso dos auditores do CEJ”, 2010, pp. 112-113.

¹¹⁰ Lei n.º 76/2009, de 13/08.

¹¹¹ Neste sentido, JOSÉ EUSÉBIO DE ALMEIDA, ob. e lug. cit. na nota 108, p. 111. Quanto ao período temporal a ter em conta para os efeitos previstos na al. b) deste preceito. Quanto a esta questão entendeu o ac. do TRL de 25/01/2012 (José Eduardo Sapateiro), [p. 39/10.8TBHRT.L1-4](#) (inédito) que para tais efeitos se deve considerar “o período que medeia entre o despacho judicial proferido ao abrigo do artigo 98º-F do Código de Processo do Trabalho e a Audiência de Partes”.

Com efeito, na maior parte das situações, após a audiência de partes, o processo só é concluso para elaboração de despacho saneador, o que muitas vezes sucede pouco tempo antes da data designada para a realização da audiência de julgamento.

Não obstante, afigura-se difícil sustentar que a enumeração do art.º 98º-O, nº 1 do CPT será meramente exemplificativa, porquanto o corpo do preceito não contém qualquer cláusula geral¹¹².

Por isso mesmo, cremos que se justificaria uma alteração da sua redação, no sentido de introduzir tal cláusula geral no corpo do preceito, de modo a abranger de forma ampla todas as situações em que a maior duração da causa se deve à atuação das partes (ainda que lícita).

Ficariam assim abrangidas por tal ressalva todas as situações que acima referimos, e que em nosso entender resultam no protelamento da tramitação processual por razões estranhas ao Tribunal e que, por isso, não devem conduzir à responsabilização do Estado pelo pagamento de (parte) dos salários de tramitação.

Tratar-se-ia de flexibilizar o mecanismo, centrando-o nas situações em que o atraso da tramitação se deve imputar ao Estado, o que de certa forma o distinguiria da matriz espanhola, que parece fazer depender a atenuação dos efeitos do mecanismo da demonstração e atuação processual dolosa ou negligente de uma das partes.

Com efeito, como refere RICARDO PEDRO¹¹³, a lei espanhola (que serviu de inspiração ao legislador português) confere ao juiz “o poder de, apreciando as provas, decidir se o tempo decorrido deve ser suportado pelo Estado ou pelo empregador, admitindo ainda que o juiz decida que o trabalhador seja privado dos salários de tramitação caso se verifique quer a sua atuação culposa foi pautada por manifesto abuso do direito.”

Pela nossa parte, consideramos que por um lado uma maior flexibilização das normas constantes do art. 98º-P do CPT tornaria desnecessária a adoção de um tal mecanismo, sendo certo que o instituto do abuso do direito consagrado no art. 334º do Código Civil é suficientemente amplo para sustentar a limitação do direito do trabalhador aos salários de tramitação, em caso de atuação processual dolosa ou gravemente negligente que tenha por efeito o prolongamento da duração da tramitação da AIRLD (em primeira instância). E de outra parte, cremos que não se justifica que o Estado compense o empregador em caso de duração

¹¹² Em sentido diverso, vd. RICARDO PEDRO, ob. e lug. cits., p. 862.

¹¹³ Ob. e lug. cits., p. 855.

excessiva da causa que seja imputável a uma das partes, ainda que sem atuação dolosa ou negligente de qualquer delas, porquanto tais situações se compreendem ainda dentro da margem dos riscos inerentes à litigância em juízo e que, portanto as mesmas devem suportar.

Bibliografia

- Almeida, José Eusébio, “*A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento*”, in *Prontuário de Direito do Trabalho (PDT)*, nº 85, janeiro-abril 2010, CEJ/Coimbra Editora, pp. 97-121;
- Baptista, Albino Mendes, “*A nova acção de impugnação do despedimento e a revisão do código de processo do trabalho*”, Coimbra Editora, 2010;
- Baptista, Albino Mendes, “*A nova acção de impugnação do despedimento é aplicável a despedimentos ocorridos antes de 01-01-2010?*”, in *Revista do Ministério Público (RMP)*, n.º 122, abril-junho 2010, pp. 69-93
- Carvalho, Messias de, “*Accão de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento*”, in *Direito do Trabalho + Crise=Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra Editora, 2011, pp. 299-332
- Carvalho, Sónia, “*A opção pela indemnização em substituição da reintegração a pedido do trabalhador e o direito a salários intercalares em caso de recurso*”, in *Para Jorge Leite – Escritos jurídico-laborais*, Coimbra Ed., 2014, pp. 223-249
- Costa, Salvador da, “*Notas breves sobre custas nos processos do foro laboral – 1.ª parte*”, in *PDT*, n.º 86, maio-agosto 2010, Coimbra Editora, pp. 71-83.
- Fialho, Manuela Bento, “*Relevância e enquadramento processual da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento*”, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. VI, Almedina, 2012, pp. 141-154.
- Geraldês, António Abrantes, “*Suspensão de despedimento e outros processos cautelares no processo de trabalho*”, Almedina, 2009
- Marecos, Diogo Vaz, “*A nova acção de impugnação do despedimento*”, in *Boletim da Ordem dos Advogados*, n.º 56, julho 2009, pp. 40-41
- Martins, Alcides, “*Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões*”, Almedina, 2014
- Pedro, Ricardo, “*“Salários de tramitação”: uma obrigação do Estado ... Brevíssima referência ao regime previsto no artigo 98.º-N do CPT*”, in *O Direito*, 144.º (2012), IV, pp. 851-863

- Pinheiro, Paulo Sousa, *“Breve apreciação crítica a algumas das alterações ao Código de Processo do Trabalho”*, in RMP, n.º 123, jul-set. 2010, Coimbra Editora, pp. 181-195.
- Pinheiro, Paulo Sousa, *“Curso Breve de Direito Processual do Trabalho”*, 2.ª ed., Coimbra Editora, 2014
- Pinto, Pedro Freitas, *“Reflexões em torno da acção especial de despedimento individual”*, inédito
- Quintas, Hélder, *“A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”*, in PDT, n.º 86, maio-agosto de 2010, CEJ, Coimbra Editora, pp. 135-173
- Silva, Filipe Fraústo da, *“Efectivação da responsabilidade solidária por créditos laborais no âmbito do novo processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento”*, in RMP nº 130, abril-junho 2012, pp. 293-307
- Silveira, Susana Cristina Mendes dos Santos da, *“A nova acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento”*, in Julgar, nº 15, Coimbra Editora, 2011, pp. 83-99
- Vasconcelos, Joana, *“Reintegração, retribuições intercalares e pedido na acção com processo especial para impugnação do despedimento”*, in Para Jorge Leite - Escritos Jurídico-Laborais I, Coimbra Editora, 2014, pp. 1035- 1049

Lisboa, março de 2015

Viriato Reis e Diogo Ravara

(Docentes do CEJ)

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento¹

Publicado em “Prontuário de Direito do Trabalho”, n.º 85, jan-abr 2010, CEJ/Coimbra Editora, pp. 84 e segs.

José Eusébio Almeida

1. *Nota prévia*

Qualquer novidade legislativa acarreta em si um considerável volume de dúvidas, a descobrirem-se paulatina e essencialmente na sua aplicação prática.

A acção que constitui o tema deste desprezioso texto enquadra-se nessa realidade, tanto mais que não deixou de trazer rupturas a conceitos adquiridos e, volvidos escassos meses desde o início da sua vigência, permanecem ou agravam-se os seus problemas interpretativos e afastam-se quaisquer certezas sobre o que seja o adequado modo de ultrapassar as suas dificuldades aplicativas.

A acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento tem sido objecto de análise por especialistas mais habilitados² e tem recebido, destes e dos Juízes, comentários que patenteiam as dificuldades da interpretação e da aplicação, fruto daquele carácter inovador e, também e necessariamente, da imperfeição que é resultado de qualquer obra humana, por mais que se tenha desejado (e não podemos pensar que assim não tenha sido) construir uma lei, uma fórmula ou um mecanismo processual perfeitos.

As palavras que se seguem acrescentam às dificuldades originárias, as da novidade e as da imperfeição humana, aquelas que apenas nos são próprias, aumentadas pela circunstância de termos estado afastados da prática juslaboral entre Abril de 2007 e Abril de 2010.

Sem embargo das dificuldades e da certeza de que quase tudo o que o tema traduz nos parecer incerto, o texto apresentado pretende contribuir para uma reflexão sobre a aplicação da nova acção especial e que dessa reflexão, ponderando aspectos menos conseguidos ou dúvidas mais persistentes, se alcance mais um passo no caminho consensual mínimo.

¹ O presente texto corresponde, com ligeiras alterações e o acrescento de algumas notas, à comunicação feita em Leiria, em Acção de Formação do CEJ, no pretérito dia 23 de Abril de 2010.

² E referimo-nos, em especial, a Albino Mendes Baptista, com obra detalhada sobre o tema (e citada no texto).

Depois de uma abordagem geral, percorrendo os preceitos que constituem esta acção especial, terminaremos com a enumeração resumida de alguns pontos mais controvertidos, aos quais daremos respostas, mesmo que, como no mais, estas sejam ainda precárias e um pouco temerárias.

2. Acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento

A **acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento** é o primeiro dos processos especiais (Título VI, Capítulo I) previsto no Código de Processo do Trabalho (CPT) revisto em 13 de Outubro pretérito pelo Decreto-Lei n.º 295/2009 e abrange os (novos) artigos 98.º-B a 98.º-P. É uma acção especial, tem natureza urgente (artigo 26.º, n.º 1, alínea a) do CPT³) e deve ser distribuída na espécie 2.ª do artigo 21.º⁴.

A sua especificidade e importância nasceram com o (novo) Código do Trabalho (CT), a Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro⁵ mas, em rigor, adivinhavam-se já antes da publicação deste diploma quando, por ocasião do que veio a chamar-se o *Livro Branco das Relações Laborais*⁶ se insistia nas recomendações e propostas que significavam uma clara simplificação dos procedimentos relativos ao despedimento e igualmente da subsequente acção judicial que o apreciaria⁷.

³ Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Setembro, com as alterações decorrentes do Decreto-Lei 295/2009, de 13 de Outubro e de onde serão todas as normas doravante citadas sem outra referência.

⁴ Além desta acção especial, o legislador reformador processual laboral criou três novos processos, igualmente de natureza urgente – ainda que de urgência *mitigada*, em razão da previsão do artigo 26.º, n.º 2 – que são: a) a acção de impugnação da confidencialidade de informações ou de recusa da sua prestação ou da realização de consultas (artigos 186.º-A a 186.º-C); b) a acção de tutela da personalidade do trabalhador (artigos 186.º-D a 186.º-F) e c) as acções relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo (artigos 186.º-G a 186.º-I).

⁵ A este propósito interessa-nos, em especial, o disposto no artigo 387.º do NCT (artigo que, por força do previsto no artigo 14.º da Lei n.º 7/2009, só entrou em vigor na data de início de vigência da legislação que procedeu à revisão do CPT, precisamente o DL. 295/2009, de 13 de Outubro, ou seja, nos termos do seu artigo 9.º, em 1 de Janeiro de 2010).

⁶ O *Livro Branco das Relações Laborais* (2007) é o resultado do trabalho da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, publicada no Diário da República de 30 de Novembro.

⁷ As recomendações mais significativas, no que respeita ao regime de cessação e, mais especificamente, ao despedimento, referiam a *manutenção da exigência de uma acusação escrita e da comunicação da intenção de despedir, bem como o direito de consulta do processo e de resposta à nota de culpa; eliminação do carácter obrigatório da instrução, com consagração de um período de reflexão para a tomada de decisão final, nos casos em que o empregador prescindir da instrução; manutenção da obrigatoriedade da decisão final escrita e fundamentada, com introdução de um prazo dilatatório para decidir se não existir instrução.*

Veio o CT a consagrar, ainda que em medida variável, aquelas opções e necessidades e, a partir daí, passou a requerer-se a adjectivação desta nova realidade⁸.

Neste sentido, o artigo 387.º do CT impõe um determinado caminho, um certo modo de proceder e o CPT revisto aceita-o como necessário, mesmo que o interprete (ou adequé): sintomaticamente, o segundo artigo deste processo especial (98.º-C) inicia-se com a remissão para aquele dispositivo.

Daí a primeira constatação: o processo especial aplica-se e – avançaríamos já – apenas se aplica, *nos termos* do artigo 387.º do CT⁹.

Vincaríamos, no entanto e já nesta oportunidade, pois relevante para o que se irá dizer mais à frente, *nos termos* e não *ao abrigo* do artigo 387.º. A primeira expressão tem um sentido processual, a segunda tem um tom substantivo, e isso talvez não seja irrelevante¹⁰.

Articulando essas alterações com as regras relativas à acção de impugnação do despedimento, era considerado que *o impulso processual caberá ao trabalhador, que se limitará a alegar a realização do despedimento*, adiantando-se que essa solução permitiria reduzir substancialmente o prazo de interposição da acção de impugnação; Mais: *seguir-se-á uma audiência de partes, destinada a tentar a resolução do litígio por acordo* e, não havendo acordo, caberia ao empregador *apresentar a petição inicial, justificando o despedimento e apresentando as provas* da respectiva justificação e ao *trabalhador caberia contestar essa posição*. Finalmente, *a produção de prova seguiria também esta ordem, devendo ser feita em primeiro lugar a prova do empregador*.

⁸ Contrariamente ao que havia sucedido com o primeiro Código do Trabalho, o de 2003 (CT/2003), o legislador agiu mais depressa e fez acompanhar o momento substantivo do momento processual apenas com a dilação de cerca de dez meses. Como que obrigando-se a que assim fosse, determinou que a vigência de muitas das normas do novo CT (como, por exemplo, o citado artigo 387.º) ficasse dependente da entrada em vigor da revisão do CPT. Anteriormente, não tinha sido assim e bem sabemos os embaraços que o desacompanhamento de então provocou na doutrina e na jurisprudência. São exemplos dessa realidade, agora quase ultrapassada, a falta de disciplina processual para a oposição à reintegração e, em especial, a faculdade de reabertura do procedimento disciplinar, esta a receber dos decisores, mormente dos juízes que tiveram de apreciar a questão em 1.ª Instância, respostas muito díspares (extinção da lide, suspensão da instância...) sobre o seu (da reabertura) real efeito num processo pendente. Aproveitando apenas estes dois exemplos, diga-se que a oposição à reintegração se mostra hoje disciplinada e a faculdade de reabertura do procedimento disciplinar foi eliminada.

⁹ Do artigo 387.º do CT resulta que todos os despedimentos, menos os excluídos pelo n.º 2, ou seja, os despedimentos colectivos, estão ali previstos. No entanto, como esclarecerá o CPT revisto, não estarão aí previstos os despedimentos verbais.

¹⁰ A chamada de atenção que fazemos levará ao entendimento que a entrada em vigor do artigo 387.º apenas na ocasião da entrada em vigor do CPT revisto não implica – por si só ou necessariamente – que a nova acção especial não possa ter aplicação aos casos de despedimento ocorrido antes de 1 de Janeiro de 2010.

Mas prossigamos. Aquele preceito do CT, para o que ora importa, vem esclarecer-nos que a regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial e – no seu n.º 2 – que o trabalhador se pode opor (ao despedimento) mediante requerimento em formulário próprio, no prazo de sessenta dias contados da recepção da comunicação ou da data da cessação do contrato, se posterior...¹¹” e o artigo 98.º-C, por seu turno, diz-nos que, nos termos daquele preceito (o aludido artigo 387.º) e “no caso **em que seja comunicada**¹² **por escrito ao trabalhador** a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a entrega, pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de um requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel, do qual conste a declaração do trabalhador de oposição ao despedimento...”

Passando por cima da questão, relevante mas claramente ultrapassada, de esta acção especial ter nascido, pelo menos no nome, como – apenas – uma acção de apreciação¹³ e hoje ser – mesmo no nome – uma acção de impugnação¹⁴, o primeiro problema a tratar prende-se com o seu âmbito de aplicação.

Ainda que não tivesse de ser¹⁵ como de facto veio a ser, parece agora inequívoco que o trabalhador tem de impugnar o seu despedimento individual recorrendo a esta acção especial

¹¹ Da decisão do despedimento por inadaptação deve constar a “data da cessação do contrato” – artigo 378.º, n.º 1, alínea d) do CT; O mesmo sucede nos casos de decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho – artigo 371.º, n.º 2, alínea e) do CT.

¹² A reafirmação dos casos em que haja comunicação escrita (e dizemos reafirmação porque o n.º 2 do artigo 387.º do NCT já dizia que o termo inicial do prazo do trabalhador se contava a partir da “recepção” da comunicação, não sendo fácil interpretar essa fórmula no sentido de recepção poder estar igualmente pensada para os despedimentos verbais) afastará qualquer dúvida sobre o objecto desta acção especial: todos os despedimentos menos o despedimento colectivo, mas, “dentro daqueles todos” só os que tenham sido comunicados por escrito, ou seja, despedimentos escritos (e não, o que, ainda assim, seria questão diversa, despedimentos verbais “formalizados” posteriormente por escrito).

¹³ O artigo 387.º do CT, já várias vezes citado, tem como epígrafe “Apreciação judicial do despedimento” e o seu n.º 1 esclarece que o que se aprecia (“só pode ser apreciada por tribunal judicial”...) é “A regularidade e licitude do despedimento”... No primeiro Anteprojecto (artigo 98.º-C) escrevia-se “a acção de apreciação judicial da regularidade e licitude do despedimento precedido de procedimento instrutor”, mas nos seguintes já se lhe chama “**acção de impugnação judicial** da regularidade e licitude do despedimento”.

¹⁴ A alteração do nome da acção teve reflexos também nas alterações feitas à competência dos tribunais do trabalho, prevista na LOFTJ (seja a Lei 3/99, aplicável à generalidade do território nacional, seja a Lei 52/2008, por enquanto apenas directamente aplicável às chamadas Comarcas-piloto).

¹⁵ A propósito do que tem de ser, importa anotar o que, respeitante a esta acção, foi autorizado ao Governo. A Lei n.º 76/2009, de 13 de Agosto refere (para o que ora importa) na alínea n) do seu n.º 2: “Criar

e tem que necessariamente recorrer a ela – ou seja, apenas a ela – sempre que o seu despedimento individual lhe seja comunicado por escrito.

Com efeito, da leitura da norma do Código do Trabalho, seja da sua leitura estrita, formal, seja das leituras que dela se foram fazendo, não era inequívoco, talvez nem sequer fosse suspeitável que a adjectivação do preceito fosse afastar, como agora se constata, um alargado conjunto de despedimentos (digamos, de cessações do contrato de trabalho...). Dito de outro modo, da leitura do Código do Trabalho, bem como do chamado Livro Branco, podia legitimamente esperar-se que todos os despedimentos fossem impugnáveis pelo modo em que viria a constituir-se a nova acção especial.

Mas assim não é. O âmbito aplicativo da nova acção delimita-se, agora claramente, pelos despedimentos individuais comunicados por escrito e nem sequer pela existência ou ausência de um determinado procedimento que conduziu ao despedimento.

Dito ainda de outro modo, se o despedimento é verbal nunca esta acção especial será a acção própria, mas se ele é escrito (pressupondo um despedimento, naturalmente) é ela a acção própria e, mais relevante, parece que só ela é a acção própria. A acção especial não serve a todos os despedimentos, mas a alguns – os comunicados por escrito – só ela serve¹⁶.

uma acção declarativa de condenação com processo especial para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a Relação, aplicável aos casos em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja ainda por inadaptação, e: i) Identificar as situações em que é obrigatória a constituição de advogado; ii) Definir que o empregador apresenta o primeiro articulado, no qual fundamenta o despedimento, e prever que a não apresentação do mesmo determina a ilicitude do despedimento; iii) Prever a possibilidade de o trabalhador contestar o articulado do empregador e em simultâneo reclamar todos os créditos a que tenha direito por virtude daquele contrato de trabalho; iv) Estabelecer que a prova a produzir em audiência de julgamento se inicia com a oferecida pelo empregador; v) Caso a decisão da acção em primeira instância ocorra depois de decorridos 12 meses desde o início da acção, exceptuando os períodos de suspensão da instância, mediação, tentativa de conciliação e aperfeiçoamento dos articulados, e o despedimento seja considerado ilícito, prever que o tribunal determine que seja efectuado pela entidade competente da área da segurança social o pagamento ao trabalhador das retribuições devidas após aquele prazo e até à decisão em primeira instância; vi) Estabelecer que a dotação orçamental para suportar os encargos referidos é inscrita anualmente no Orçamento de Estado, em rubrica própria; vii) Definir o valor da causa bem como o regime de custas aplicável à acção”

¹⁶ Sintomaticamente – e no acautelar de uma eventual interpretação divergente – o Preâmbulo do diploma que revê o CPT veio dizer: “(...) cria-se agora no direito adjectivo uma acção declarativa de condenação como processo especial, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a Relação, para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sempre que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual (...). Todas as demais situações continuam a seguir a forma de

Tentando dar um cunho mais prático às nossas palavras, podemos avançar que ficam dentro desta acção, necessariamente, todos os despedimentos comunicados por escrito, com ou sem procedimento disciplinar. E, ao mesmo tempo, ficam fora dela todos os restantes, ou seja, os casos em que o despedimento é verbal, sem procedimento ou até com (parcial) procedimento, mesmo instrutório, se este não se conclui numa decisão escrita e comunicada, e os casos em que a definição do vínculo é condição de definição da cessação (os casos, além do mais, da invocação da caducidade num *falso* contrato a termo ou de uma equívoca, mas alegada, prestação de serviços, que a *presunção de laboralidade* afastaria).

Tendo o legislador adjectivo (pelo menos este) optado por fazer distinção entre os “despedimentos” e por não a fazer entre o despedimento precedido de procedimento e o despedimento sem procedimento, mas sim, como se disse, entre o comunicado por escrito e – necessariamente – o verbal, o que se ganha com esta novidade processual (mesmo que continue a ser legitimamente discutível se esse ganho é bastante para uma novidade e opção legislativa tão significativas) parece-nos mais ou menos claro: o despedimento, propriamente dito, está demonstrado, não é já razão ou fundamento do litígio¹⁷.

Assim, talvez possamos dizer que o legislador construiu um processo especial (novo e com reais novidades, célere¹⁸ e responsabilizante nessa celeridade¹⁹) para todos aqueles casos em que o despedimento individual é indiscutível – já que resultado de uma decisão (de despedimento) comunicada por escrito – e deixou para o processo comum todos os outros casos, justamente aqueles em que a cessação contratual, se é despedimento, carece ainda de demonstração²⁰.

Numa primeira conclusão de perdas e ganhos (se nos é permitida esta expressão), diríamos que o trabalhador *perde* dez meses no prazo que anteriormente tinha para instaurar

processo comum e ficam abrangidas pelo regime de prescrição previsto no n.º 1 do artigo 337.º do CT”. Sem esquecer o reduzido valor que um Preâmbulo possa ter em sede de imposição interpretativa, fica-se ciente da vontade do legislador.

¹⁷ Na expressão de Albino Mendes Baptista (*A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*, Coimbra Editora, Janeiro de 2010, págs. 73) a nova acção é aplicável “aos casos em que haja despedimento assumido formalmente enquanto tal”.

¹⁸ É um processo urgente e, de todos os que foram criados pela Reforma do CPT, é o único inteiramente urgente, precisamente no sentido em que lhe não é aplicável a norma excepcional prevista no n.º 2 do novo artigo 28.º.

¹⁹ Desde logo, prevê o pagamento pelo Estado das retribuições intercalares em caso de demora do processo na 1.ª Instância.

²⁰ Além dos casos, já se disse, de despedimento colectivo (artigo 388.º e 387, n.º 2 do CT).

a acção (comum)²¹, mas já não precisa de demonstrar que foi despedido²², junta apenas a comunicação que inequivocamente revelará essa realidade; o empregador, por seu turno, virá a beneficiar do pagamento das retribuições intercalares que por si seriam devidas, caso a acção especial demore mais (ainda que apenas e só na primeira instância)²³, que um determinado tempo (12 meses).

Sucedo que o despedimento, se está sempre por demonstrar quando a comunicação é verbal, pode permanecer equívoco quando, ainda assim, foi comunicado por escrito.

Para estes casos o meio de reacção parece continuar a ser o da acção especial, sempre que da comunicação escrita feita ao trabalhador não resulte imediatamente uma diversa realidade²⁴. E, então, virá a acontecer que o juiz, na audiência de partes, absolverá da instância o empregador e igualmente, a mais que isso, informará o trabalhador *do prazo de que dispõe para intentar acção com processo comum* – artigo 98.º-I, n.º 3²⁵.

Abro aqui um parêntesis na ordem sequencial do texto, quedando-me momentaneamente neste **n.º 3 do artigo 98.º-I**²⁶.

O CPT diz-nos que, caso verifique – o juiz, naturalmente – que à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo, não conhece o pedido, absolve da instância o empregador e informa o trabalhador qual o prazo que dispõe para intentar a acção comum.

²¹ Embora seja correcto reconhecer-se que tal prazo, até por comparação com o direito estrangeiro, era claramente excessivo. Sem embargo, e não obstante excessivo, vem a ser mantido para todos os casos em que o despedimento, por não ser inequívoco, obriga a que continue a usar-se a acção comum. Mesmo esta questão, no entanto, não é linear, porquanto o prazo de impugnação deixou de existir e o prazo que ora se tende a utilizar é o da prescrição dos créditos.

²² Sempre se considerou que o despedimento, despedimento enquanto facto revelador da inequívoca vontade patronal de fazer cessar – unilateralmente – o contrato de trabalho, era ónus do trabalhador. Reconhece-se, de todo o modo, que o *ganho* é relativo, porquanto sempre estamos a falar de um despedimento escrito, comunicado por escrito ao trabalhador.

²³ O que, desde já se diga, diminui consideravelmente o impacto desta novidade.

²⁴ É que, se da própria comunicação feita ao trabalhador (e que deve ser junta com o formulário inicial) resultar inequivocamente (manifestamente) uma realidade diversa, a acção não deve prosseguir como acção especial e justifica-se, isso sim, o seu indeferimento liminar.

²⁵ *Caso verifique que à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo, o juiz abstém-se de conhecer o pedido, absolve da instância o empregador, e informa o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar a acção com processo comum.*

²⁶ Sobre ele, melhor, sobre a obrigação de o juiz informar ao trabalhador o prazo de que dispõe para intentar acção com processo comum, Albino Mendes Baptista (A Nova..., cit., págs. 84) diz que “assenta num paternalismo que não se justifica e num “posicionamento” a que o juiz deveria ser poupado”.

Em primeiro lugar (e sempre com a reserva própria do que continua a ser novidade) parece que apenas pode estar aqui em causa a acção comum (mesmo que comece por se dizer que a verificação é de ser aplicável *outra* forma de processo), mas talvez isso conduza, em casos pontuais, a um resultado estranho. Se o trabalhador, tendo recebido a comunicação escrita de um despedimento colectivo, eventualmente com inválido procedimento, utilizar esta acção especial, do que e de que prazo será informado pelo Juiz?

Em segundo lugar, sempre considerámos que o preceito terá pouca razão de ser quando obriga o juiz a despir as vestes de um terceiro imparcial (mesmo em direito processual do trabalho, entendemos que assim não pode deixar de ser) e a calcular e comunicar ao trabalhador o prazo (um prazo concreto e preciso, parece-nos, pois só assim pode ter o sentido útil pretendido) que o trabalhador ainda tem para exercer o seu direito²⁷. Acresce que o *prazo comum* terá deixado de ser de caducidade e passado a ser de prescrição²⁸ o que, como se sabe, não é sequer a mesma coisa na contagem do tempo de exercício restante.

Por último, esta acção especial começou por um requerimento de oposição ao despedimento, ao qual foi junta a comunicação (decisão) de despedir. Os contornos do que entretanto veio a ser o requerimento-formulário são exíguos e pouco esclarecedores, e alguns dos casos que podem implicar remeter o trabalhador para a acção comum serão os que se ligam, num juízo de normalidade previsível, à definição temporal do contrato e a uma cessação confundível com um (verdadeiro) despedimento; no entanto, a ser assim, ficam as perguntas:

- Como pode o juiz verificar logo ali essa realidade, se não for, como tantas vezes não é, uma realidade manifesta²⁹?
- A remessa para a acção comum basta-se com uma análise superficial e sem qualquer produção de prova³⁰?

²⁷ Parece, além do mais, que essa comunicação, ocorrendo na audiência de partes onde, nesta acção, não tem que estar qualquer advogado, mais realçará – mormente perante o empregador – uma posição que pode ser tomada por parcial e de apoio a uma das partes.

²⁸ O prazo de sessenta dias refere-se apenas aos casos em que é aplicável a nova acção e o antigo prazo (ainda de caducidade) previsto no artigo 435.º, n.º 2, do CT/2003 – prazo de um ano – desapareceu. Resta, por isso, o prazo (de prescrição) previsto no artigo 337.º, n.º 2 do CT. Assim, passamos a ter o prazo de caducidade de sessenta dias quando for aplicável a nova acção especial; o prazo de caducidade de um ano se ainda for processo comum e aplicável o prazo decorrente do anterior Código do Trabalho; o prazo de prescrição de um ano para os novos processos comuns e, ainda, o prazo de caducidade de seis meses para os processos especiais de impugnação do despedimento colectivo.

²⁹ E sendo manifesta, como já se referiu, parece que deveria ter conduzido ao indeferimento liminar do formulário.

Ficam as questões e fechamos o parêntesis.

Pelas palavras precedentes, mostra-se definido o âmbito aplicativo desta acção especial. Ela irá iniciar-se com um requerimento contendo a *declaração de oposição ao despedimento*.

Em rigor – assim se esperaria do formulário típico (em modelo aprovado por Portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pela área da justiça e do trabalho) – devia ser mais que uma (simples) declaração de oposição. Desde logo porque o empregador será absolvido do pedido, repito, do pedido, nos casos em que o trabalhador falta injustificadamente à audiência de partes (artigo 98.º-H, n.º 3, alínea b)³¹.

O requerimento inicial, o formulário³² pode (deve) ser recusado pela secretaria nos casos previstos no artigo 98.º-E e essa recusa permite reclamação para o juiz, nos termos previstos no CPC³³, precisamente para a recusa do recebimento da petição inicial. O preâmbulo do diploma não deixa, aliás, de o referir com clareza³⁴.

Como se disse, a acção teve início com o requerimento de oposição ao despedimento, ou melhor, de oposição ao despedimento promovido por comunicação escrita ao trabalhador.

Nessa altura, mas igualmente na Audiência de Partes que se seguirá, não é obrigatória a constituição de Advogado. Essa obrigatoriedade só ocorre *após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados* – artigo 98.º-B (preceito que inicialmente se temeu aplicável à

³⁰ Os próprios termos do preceito, o citado n.º 3 do artigo 98.º-I, conduzem a alguma perplexidade: a pretensão do trabalhador (o seu pedido) é o que vem formulado no requerimento inicial (típico) e a esse, por definição, é sempre aplicável a acção especial.

³¹ O que, bem se vê, envolve delicados problemas de caso julgado. Pioram, no entanto, os reflexos da exiguidade do formulário nos casos de “condenação imediata” do empregador, quando este não apresenta o articulado de fundamentação do despedimento.

³² O formulário veio a ser o modelo anexo à Portaria n.º 1460-C/2009, de 31 de Dezembro e que, depois de remeter para os normativos pertinentes do CPT, deixa os espaços próprios para os seguintes preenchimentos: nome, morada, identificação documental, função/categoria e data de despedimento (do requerente). Segue-se a declaração “OPÕE-SE AO DESPEDIMENTO PROMOVIDO POR” e, depois a identificação do empregador. A seguir diz-se “PELO QUE REQUER A V/EXA. SEJA DECLARADA A ILICITUDE OU A IRREGULARIDADE DO MESMO, COM AS LEGAIS CONSEQUÊNCIAS”. Finalmente, Local e data, Assinatura; Junta: decisão de despedimento e a advertência (nota) “Todos os campos do formulário são de preenchimento obrigatório”.

³³ Artigo 475.º do CPC. O despacho que confirme a recusa tem sempre recurso para a Relação e, com as necessárias adaptações, aplica-se o disposto no artigo 234.º-A do mesmo diploma, previsto para os casos em que é admissível indeferimento liminar.

³⁴ “A recusa, pela secretaria, de recebimento do formulário apresentado pelo autor é sempre passível de reclamação nos termos do Código de Processo Civil (CPC)”. Curiosamente, o Preâmbulo chama autor ao trabalhador o que, se bem vemos, o articulado legal – talvez propositadamente – não faz.

generalidades dos processos laborais, mas que hoje, atenta a sua colocação sistemática, é inequivocamente aplicável, apenas, à acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento³⁵).

É muito discutível esta opção legislativa, especialmente ao abranger na possível intervenção desacompanhada das partes a própria audiência de partes, momento relevantíssimo do processo laboral, em geral, mas igualmente deste processo especial³⁶. Sem embargo, a clareza da letra da lei não permitirá aqui diversa interpretação. Ainda assim, sempre se deve acrescentar que não há lugar à confusão entre a não obrigatoriedade de constituição de mandatário e a faculdade dessa constituição: naturalmente que o trabalhador pode constituir mandatário e – pensamos – apresentar o formulário inicial através deste, juntando, nesse caso, a pertinente procuração legal.

Ainda a propósito, verifique-se que o legislador foi inequívoco ao afastar agora, apenas agora e contrariamente ao que sucedia no Anteprojecto inicial, a obrigação de se cumprir o disposto no artigo 155.º do CPC quando da fixação da data da audiência final³⁷ – **artigo 98.º-I, n.º 4, alínea b)**.

Como se foi dizendo, esta acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com o requerimento – requerimento formulário/tipo – de oposição ao despedimento. No entanto, se assim é habitualmente, já assim não será nos casos em que tenha sido apresentada **providência cautelar de suspensão preventiva do despedimento**³⁸.

³⁵ E o mesmo entendimento decorrerá da Lei de Autorização Legislativa: artigo 2.º, alínea n), i). “Identificar as situações em que é obrigatória a constituição de advogado”.

³⁶ A Audiência de Partes continua a estar prevista nos artigos 55.º e 56.º, sendo igualmente relevantes os artigos 54.º e 51.º a 53.º.

³⁷ Contrariamente ao que se previa no Anteprojecto inicial, na audiência de partes que se realiza no âmbito desta acção especial, não há lugar ao cumprimento do disposto no artigo 155.º do CPC. Entende-se que a causa será a não obrigatoriedade de constituição de mandatário mas, ao mesmo tempo, não se compreende a diferença. Com efeito, também no processo comum as partes podem estar ou não estar acompanhadas por advogado. Daí que, num caso e no outro deveria haver lugar ao cumprimento do disposto no artigo 155.º do CPC se – e quando – estivesse (num caso e no outro) presente algum mandatário.

³⁸ Sobre a nova providência de suspensão do despedimento e todas as questões que coloca, António Abrantes Galdes, *Suspensão de Despedimento e outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho*, Almedina, 2010.

Nestes casos, com efeito, e como esclarece o **n.º 2 do artigo 98.º-C**, é o próprio requerimento inicial do procedimento cautelar (dele constando que o trabalhador requer a impugnação judicial da regularidade e licitude) que substitui o requerimento de oposição³⁹.

Nestes casos em que, no fundo, o pedido impugnatório principal coincide com o pedido suspensivo cautelar há como que uma acção especialíssima ou uma subespecialidade na tramitação da acção especial (geral...):

1 – Não há requerimento inicial em formulário electrónico ou suporte de papel, mas vale como tal o requerimento inicial do procedimento cautelar (salvo se aquele já tiver sido apresentado, o que se duvida venha a suceder, atento o curto prazo que para este é previsto) – **98.º-C, n.º 2**;

2 – A audiência de partes antecede, mas ocorrendo na mesma e sucessiva ocasião temporal, da audiência final do procedimento cautelar – **98.º-F, n.º 3**;

3 – O prazo de instauração da acção de impugnação (aqui acção de impugnação/providência de suspensão) mostra-se modificado e deixa de ser de sessenta dias,

³⁹ Nos termos previstos no artigo 34.º e seguintes, diz o preceito. De acordo com este primeiro artigo, (1) apresentado o requerimento inicial no prazo previsto no artigo 386.º do CT (cinco dias úteis), o juiz ordena a citação do requerido para se opor, querendo, e designa no mesmo acto data para a audiência final, que deve realizar-se no prazo de 15 dias e (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. Resulta deste preceito que no despedimento comunicado por escrito – ao qual, por isso, se aplica a acção especial – a suspensão deve ser requerida com a acção (requerimento de oposição ao despedimento) ou logo a seguir a esta. O problema que eventualmente a prática vai revelar resulta de não ser exactamente coincidente o âmbito de aplicação da acção especial e da providência e de, enquanto a primeira parece pôr a tónica na dicotomia escrito/verbal, a segunda parece fazê-lo na dicotomia com procedimento disciplinar/sem procedimento disciplinar. O despedimento que se traduza apenas numa comunicação escrita, ou seja, numa comunicação não suportada em factos e fundamentos conduzirá a uma acção especial necessariamente procedente (afinal, o empregador não poderá juntar um procedimento, porquanto o mesmo não existe e, além disso, nunca poderia fundar o seu requerimento (petição) inicial em factos e fundamentos que sustentaram o despedimento). No entanto, parece que num caso assim, teria na mesma que “requer” a impugnação no procedimento cautelar, sob pena de ver declarada a extinção deste. Dito de outro modo, a providência cautelar parece consentir uma prova – do despedimento – que a acção especial afasta, mas isso não se traduz num benefício para o trabalhador, porquanto lhe impõe a acção especial (desde que o despedimento seja escrito!), não em razão desta, mas para poder prosseguir a providência e, mais grave, ainda lhe impõe que o decida e o faça em cinco dias úteis. Acresce que, nos casos em que a produção de efeitos do despedimento é diferida no tempo, como, por exemplo, sucede no despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador tem que impugnar o despedimento antes de – atento o termo inicial do prazo previsto no artigo 387.º do CT – o poder legalmente fazer!

já que para a suspensão do despedimento – **artigo 386.º do CT** – o trabalhador tem – apenas – o prazo de cinco dias úteis⁴⁰.

Prosseguindo. Recebido o requerimento de oposição, o juiz marca a data da audiência de partes⁴¹. As partes devem comparecer pessoalmente (o trabalhador é para tanto notificado e o empregador é citado) ou fazer-se representar, nos casos de *justificada* impossibilidade de comparência, por mandatário judicial⁴² com poderes especiais (para confessar, desistir ou transigir). Cabe perguntar a quem e quando é justificada a impossibilidade, ou seja, se a justificação é condição da validade da substituição da parte que deveria comparecer e, se o é, se terá o juiz que previamente declarar válida (justificada) a referida substituição.

Notificada e citada para comparecer, a parte⁴³ – ou ambas – (melhor dito o trabalhador ou o empregador) podem não o fazer. Efeitos e consequências:

Falta (*não comparência*, diz a lei) apenas do empregador:

- Justificada ou não, e desde que não representado, o juiz ordena a notificação do empregador para apresentar articulado motivador do despedimento, juntar procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas – **98.º-G, n.º 1, alínea a)**⁴⁴.

⁴⁰ Um caso: o trabalhador apresenta em simultâneo o formulário da acção especial e o requerimento para a suspensão do despedimento. A providência correrá “à parte” da acção especial, mesmo que, ao caso, só seja aplicável essa acção especial. A suspensão é decretada pelo tribunal e a caducidade da providência ocorrerá “nos demais casos previstos no Código de Processo Civil que não sejam incompatíveis com a natureza do processo de trabalho” – artigo 40.º - A, alínea b). Se entretanto o formulário foi recusado e o trabalhador não reclamou? Pode avançar com outro, parece-nos. Mas dentro do prazo de 60 dias contados da comunicação escrita do despedimento ou no prazo do CPC, contado da decisão da providência?

⁴¹ Artigo 98.º-F, n.º 1.

⁴² A representação é por mandatário judicial, nesta acção e aqui, na ocasião temporal em que (ainda) não é precisa a constituição de mandatário judicial. A redacção é semelhante àquela que está prevista para a audiência de partes “normal” (artigo 54.º, n.º 3) onde o autor, trabalhador ou empregador, estará – salvo casos raríssimos que se prenderão ao valor exíguo da causa e a causas em que, mesmo assim, o recurso não seja sempre possível – representado por advogado. A previsão da representação substitutiva por mandatário parece não afastar, na acção especial por maioria de razão, a possibilidade de haver uma representação pessoal por procurador, nos termos gerais.

⁴³ Trabalhador ou empregador, pois a lei, salvo no Preâmbulo, não quis chamar a nenhum deles autor ou réu.

⁴⁴ Igualmente se fixa a data da audiência final – artigo 98.º-G, n.º 1, alínea b).

- A justificação ou não justificação da falta só tem relevo – se bem vemos – na condenação do faltoso (**98.º-G, n.º 2⁴⁵**) e não no modo como se determina o prosseguimento do processo, embora o problema – e a solução, essencialmente – se possa complicar nos casos em que ocorra uma representação formalmente válida, mas que decorre de uma alegada, mas não justificada, impossibilidade de comparência, a entender-se que a justificação é autónoma da representação. Com efeito, como se deve proceder se o empregador é substituído na audiência de partes por mandatário, mas não apresenta a mínima razão para a sua impossibilidade ou a que apresenta é manifestamente improcedente?

Nos casos de falta (*não comparência*) apenas do trabalhador:

- Sendo a falta injustificada (porque não justificada então nem justificada nos dez dias seguintes e/ou por não ter havido representação válida por mandatário com poderes especiais, ou mesmo outra representação válida, como nos parece admissível), o juiz determina a absolvição do pedido – **artigo 98.º-H, n.º 1**.
- A absolvição há-de ser, naturalmente do empregador (que, mesmo aqui a lei teima em não chamar réu). O pedido, esse deve ser o formulado... no requerimento de oposição. Daí a importância “substantiva”, ou melhor, a importância da substância, que se pretenderia ser o conteúdo do requerimento/formulário e que, como é bem de ver, ficou excessivamente exíguo.
- Se a falta for justificada – e, pensamos, naquele prazo de 10 dias⁴⁶ – o juiz marca nova audiência de partes (**n.º 2 daquele mesmo artigo 98.º - H**).
- Se o trabalhador faltar à segunda marcação (*data marcada nos termos do número anterior* e que pressupõe a justificação da falta à primeira audiência marcada), o juiz ordena a notificação do empregador (nos mesmos moldes previstos antes, para o caso em que o empregador falta) e fixa a data da audiência final, mas apenas quando a falta seja considerada justificada – **98.º-H, n.º 3, alínea a**). A redacção dada a este preceito já faz pensar que a justificação tenha ser feita no próprio acto, mas temos dúvidas que o legislador haja optado por um regime diverso daquele que prevê para

⁴⁵ Se a falta à audiência de partes for julgada injustificada, o empregador fica sujeito às sanções previstas no Código de Processo Civil para a litigância de má fé. A propósito desta condenação importa ter presente as alterações decorrentes do Regulamento das Custas Judiciais (RCJ).

⁴⁶ É que a lei não distingue as duas possíveis situações: justificação no acto e justificação no prazo legalmente concedido para esse efeito.

a primeira marcação (para a primeira audiência de partes) sem que expressa e inequivocamente o tenha dito.

- Se a falta – à segunda audiência – for considerada injustificada já absolverá o empregador do pedido – **98.º-H, n.º 3, alínea b)**. Permanece alguma dúvida se a absolvição é imediata ou espera os dez dias de justificação da falta.

Avançando um entendimento e ainda que com toda a cautela, parece-nos que sim, que há que aguardar o prazo de justificação. Com efeito, não faria muito sentido que, perante o silêncio do legislador, esse prazo só valesse para a primeira marcação da audiência de partes. A diferença não será, neste entendimento, um diferente prazo de justificação, mas apenas que, no máximo, só por uma vez se adia (se marca outra) audiência de partes.

Já se vê, no entanto, mormente se for de sufragar este entendimento em que a justificação da falta do trabalhador sempre beneficia do prazo de dez dias, as demoras que podem ocorrer logo no início deste processo especial, urgente e – assim se esperaria – muito célere.

Falta de ambas as partes:

- Para este caso dispõe o artigo **98.º-H, no seu n.º 4**: com as necessárias adaptações, aplica-se o disposto no n.º 2 e na alínea b) do n.º 3 do preceito. O n.º 2 diz que se marca nova audiência de partes; a alínea b) do n.º 3 diz que o empregador é absolvido do pedido, se a falta do trabalhador for injustificada.
- Como ambos os casos se referem à falta do trabalhador e como a falta do empregador está expressamente prevista no artigo anterior (**98.º-G⁴⁷**) não vemos em que possam consistir as referidas “necessárias adaptações”. Não vemos, pelo menos, a sua necessidade. Dito de outro modo, o que a lei querera dizer é que sempre a falta do trabalhador determinará o modo de prosseguimento dos autos⁴⁸.

No prosseguimento do processo, ocorrerá a audiência de partes e nela o empregador expõe os fundamentos de facto que motivam o despedimento (apenas os de facto, tanto mais que as partes podem estar desacompanhadas de advogado) e o trabalhador responde. Acto contínuo procurar-se-á a conciliação – **artigo 98.º-I, n.º 1 e n.º 2⁴⁹**.

⁴⁷ Onde não parece beneficiar do prazo de justificação para qualquer efeito processual e dele só beneficiará para afastar a eventual condenação como litigante de má fé, prevista no n.º 2 deste preceito.

⁴⁸ Cf., em sentido que nos parece parcialmente diverso, Albino Mendes Baptista, *A Nova..*, cit., págs. 80).

⁴⁹ Nos termos e para os efeitos dos artigos 52.º e 53.º. A conciliação pode ser parcial e, nesse caso (como quando, de todo, não é atingida) *ficam a constar do respectivo auto os fundamentos que, no entendimento*

Se a pretensão do trabalhador não couber neste processo especial, o juiz absolve o empregador da instância, ou seja, não conhece o pedido, e remete o trabalhador para a acção comum, melhor dito, informa-o do prazo que tem (que ainda tem) para intentar essa acção comum – **artigo 98.º-I, n.º 3**⁵⁰.

Já anteriormente nos referimos à solução criticável – obrigação de informação – por que optou o legislador processual.

Se, na sequência da audiência de partes, a conciliação não for possível, o juiz, além de marcar a data da audiência final, procede à imediata notificação do empregador para apresentar articulado a motivar o despedimento, juntar procedimento ou documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer outras provas, tendo para tanto o prazo de 15 dias – **artigo 98.º-I, n.º 4**.

Importa dizer que este prazo, ou qualquer outro, não é previsto no artigo **98.º-G**, pensado para os casos em que o empregador não comparece à audiência de partes e igualmente é notificado com este mesmo fim. Parece-nos que, novamente com a cautela própria das primeiras leituras, não pode deixar de ser fixado um prazo e que este não pode ser diverso (o prazo geral, por exemplo) dos 15 dias que aqui previstos.

Notificado o empregador para oferecer o seu articulado, verdadeiramente o articulado inicial, esta peça processual obedecerá, além do mais que decorre dos princípios e regras gerais aplicáveis, a dois requisitos:

- O empregador só pode invocar factos e fundamentos⁵¹ que constem da decisão de despedimento, justamente aquela que foi comunicada por escrito ao trabalhador - **artigo 98.º-J, n.º 1** – e que terá sido anexada ao formulário inicial;
- Se pretender que o tribunal exclua a reintegração do trabalhador (nos termos previstos pelo artigo 392.º do CT) tem de o requerer logo aí, invocando os factos e as circunstâncias que fundamentam essa oposição e, em simultâneo, apresentando os meios de prova correspondentes a esta pretensão – **artigo 98.º-J, n.º 2**.

das partes, justificam a persistência do litígio. Poderá ser o reconhecimento que a cessação ocorreu por caducidade, por exemplo? No entanto, as partes não chegam a acordo sobre os créditos ainda devidos ao trabalhador. Parece que não se poderá seguir esta acção especial, num caso desses.

⁵⁰ Pode apenas não caber parcialmente no processo especial. Pode (cf. anterior nota) haver acordo – apenas – sobre a parte da acção que não cabe nesta acção especial. Como fazer?

⁵¹ Há que ser prudente na interpretação do que se entenda aqui por fundamento da decisão de despedir, pois não nos parece que esta possa ser abalada por uma eventual fundamentação jurídica concreta se os factos a suportam integralmente.

Se o empregador apresentar o seu articulado inicial, o trabalhador é notificado para contestar tendo para tanto o prazo de 15 dias – **artigo 98.º-L, n.º 1.**

No caso do empregador não apresentar o articulado (globalmente considerado e não apenas o articulado específico previsto no n.º 2 do artigo 98.º - J, como refere – erradamente, parece-nos – o n.º 3 do mesmo artigo⁵²) ou ainda se não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz declara logo a ilicitude do despedimento⁵³ e:

1 – Condena o empregador a reintegrar o trabalhador, salvo se este tiver optado pela indemnização substitutiva da reintegração⁵⁴, pois, neste caso, já o condenará no pagamento de uma indemnização equivalente, pelo menos, a trinta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção⁵⁵, mas sem prejuízo do disposto nos n.º s 2 e 3 do artigo 391.º do Código do Trabalho.

2 – Igualmente condena o empregador no pagamento das retribuições deixadas de auferir pelo trabalhador desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado⁵⁶.

⁵² Mas é possível pensar-se que o empregador (porque aceita a irregularidade e/ou ilicitude do despedimento) apenas apresenta este articulado “incidental”. Parece que, então a acção prosseguirá para conhecimento deste – e de, eventualmente, outros créditos que o trabalhador venha a reclamar – mas que a condenação imediata (não na reintegração) igualmente ocorre. E se o trabalhador, por qualquer modo, tiver entretanto optado pela não reintegração? Tudo ficará por ali ou não será indiferente apreciar o pedido incidental do empregador, mormente se a acção deve prosseguir, em casos de outros e diversos créditos reclamados pelo trabalhador?

⁵³ Afinal, como aqui se comprova, sem procedimento disciplinar – por mais simples que este seja – há imediata declaração da ilicitude do despedimento e (também) imediata condenação, pelo menos parcial. O despedimento comunicado por escrito, mas que é apenas isso (sem procedimento) *morreu* logo aqui. Porquê não prever, desde início, esta acção especial apenas para os despedimentos precedidos de procedimento disciplinar ou do cumprimento das formalidades exigidas, uma vez que se optou por não a prever para todos os tipos de despedimento?

⁵⁴ Quando terá sido feita essa opção: o formulário não tem esse *campo*?! Albino Mendes Baptista (*A Nova...cit*, págs. 93) refere que pode nem sequer ter havido audiência de partes e acrescenta que a opção – que seria irretratável – não pode ser feita no formulário, até porque então, em tal fase, não é obrigatória a constituição de advogado.

⁵⁵ No primeiro Anteprojecto previa-se a condenação fixa em trinta dias. Tendo-se chamado a atenção para o eventual efeito prejudicial ao trabalhador, que poderia ter direito a mais, a redacção foi alterada. Continua, ainda assim, sem estar isenta de críticas.

⁵⁶ “Destá” sentença, naturalmente. Com efeito, outra poderá haver, mais à frente.

Esta sentença, ou seja, a condenação do empregador nos termos acabados de dizer (na reintegração ou indemnização substitutiva e nas retribuições intercalares) é notificada ao empregador na mesma data – data da decisão, pressupõe-se – e, igualmente nessa ocasião, é ordenada a notificação do trabalhador, nos termos da **alínea c) do n.º 3 do artigo 98.º-J para, querendo, no prazo de quinze dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.**

Considerando este último preceito, a acção que parecia ter acabado, a acção sentenciada, irá renascer⁵⁷, agora por vontade do trabalhador e tendente à apreciação do seu crédito, nascido do (e no) contrato, da sua violação ou da cessação deste.

Estamos certamente na plena consagração do princípio da economia processual, mas muito longe da celeridade e da urgência inicialmente pensadas para esta acção.

A pergunta que se deixa é a seguinte: resolvida a questão do despedimento, o trabalhador tem que exercer aqui o seu direito de crédito ou o “**querendo**”, escrito naquela alínea c) do artigo 98.º-J, representa uma verdadeira faculdade não preclusiva desse direito e, a ser assim, o trabalhador poderá vir com uma acção comum demandar o empregador (quanto ao direito que ainda lhe resta)?⁵⁸

Não tendo o empregador contestado, melhor dito, não tendo apresentado o requerimento subsequente ao formulário de oposição ao despedimento, este articulado do trabalhador será uma verdadeira – mesmo que atípica – petição inicial?⁵⁹ E como lhe pode responder o empregador?⁶⁰ E com que prazo pode fazê-lo?⁶¹

Para os casos em que o empregador apresenta requerimento a fundamentar o despedimento, já se disse, o trabalhador pode responder em 15 dias.

Se o não fizer, conquanto haja sido regularmente notificado na sua própria pessoa ou tendo juntado procuração a mandatário judicial, consideram-se confessados os factos

⁵⁷ Independentemente dos casos em que necessariamente “renasce” por acção e vontade do trabalhador, e onde se peticionarão os créditos “normais” importa ter presente as advertências a que se refere Albino Mendes Baptista (*A Nova...*, cit., págs. 94 e segs.).

⁵⁸ Parece-nos que o “querendo” tem mesmo esse significado, pois não há caso julgado sobre matéria que não foi submetida à apreciação do tribunal.

⁵⁹ Verdadeiramente o é, embora entendamos que corra na mesma “acção especial”.

⁶⁰ Tem que lhe poder responder, em articulado próprio (contestação).

⁶¹ O prazo, à falta de outra indicação clara da lei adjectiva, parece-nos que tem de ser o prazo (geral) para contestar.

articulados pelo empregador⁶² e proferir-se-á sentença a julgar a causa conforme for de direito – **artigo 98.º-L, n.º 2.**

Se o trabalhador contestar poderá impugnar, excepcionar e/ou reconvir.

Pode deduzir reconvenção em qualquer dos casos previstos no n.º 2 do artigo 274.º do CPC (relevantemente, quando o pedido emerge de facto jurídico que serve de fundamento à acção mas também à defesa⁶³ e quando se propõe obter a compensação) mas também quando peticiona créditos emergentes do contrato de trabalho⁶⁴, independentemente do valor da causa e, nesse caso, a resposta posterior do empregador é de 15 dias.

Se o trabalhador se tiver defendido por excepção o empregador tem 10 dias para responder.

É aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 60.º e no n.º 6 do artigo 274.º do CPC (a improcedência da acção e a absolvição do réu da instância não obstam à apreciação do pedido reconvenicional regularmente deduzido, salvo quando este seja dependente do formulado pelo autor).

Ambas as partes devem apresentar ou requerer a produção de prova nos respectivos articulados ou no seu prazo – **artigo 98.º-L, n.º 6⁶⁵.**

Depois da contestação do trabalhador e da resposta – quando possível – do empregador termina a fase dos articulados e o processo segue os termos do artigo 61.º e seguintes (suprimento de excepções e convite ao aperfeiçoamento e audiência preliminar), devendo a prova em audiência iniciar-se com a oferecida pelo empregador – **artigo 98.º-M, n.º 1.**

Parece que não podia ser de outro modo, justamente quando é o empregador quem apresenta o seu requerimento/articulado inicial. Mas se o empregador já foi condenado (falamos daquela primeira condenação, em razão de não ter justificado o despedimento, de ter faltado ou de não ter juntado o procedimento disciplinar...) e a acção prossegue para a

⁶² Se o empregador apresentou articulado mas não juntou o procedimento, parece-nos coerente, é logo condenado, nos termos do artigo 98.º - J, n.º 3.

⁶³ Excepção ao artigo 30.º e aí mesmo prevista.

⁶⁴ Já não da violação ou cessação? Será importante ver a diferença de redacção, se comparada com os casos em que o trabalhador formula o seu pedido como pretensão inicial.

⁶⁵ Tal como se prevê para a acção comum (e, por isso, aqui parece desnecessário repetir) a imposição do arrolamento de testemunhas ou do requerimento de quaisquer outras provas é sempre positiva, no sentido da celeridade e quando já se encontra designada a audiência de julgamento.

apreciação dos créditos reclamados pelo autor (ou seja, trabalhador), será igual o procedimento?⁶⁶

Nos casos em que o despedimento foi precedido de procedimento disciplinar é ainda aplicável, nos termos do artigo **98.º-M, n.º 2**, o disposto no n.º 4 do artigo 387.º do Código do Trabalho.

O artigo **98.º-N** consagra, como novidade relevante desta acção, o “**pagamento de retribuições intercalares pelo Estado**”.

Aí se prevê, logo no seu n.º 1, que sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho, o tribunal determina, na decisão de 1.ª instância que declare a ilicitude do despedimento, que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses desde a apresentação do formulário referido no artigo 98.º-C até à notificação da decisão de 1.ª instância seja efectuado pela entidade competente da área da segurança social.

Com este preceito, pode dizer-se, o Estado assume a responsabilidade pelo pagamento dos chamados *salários intercalares* que decorrem do atraso (de um certo atraso) na decisão do processo, seguindo, com alguma semelhança o que sucede na correspondente lei espanhola⁶⁷.

Reconhecendo alguma bondade na solução adoptada, o primeiro aviso crítico liga-se com a necessidade de afastar o risco de esta acção especial – em razão deste concreto preceito – vir a ser tratada como uma acção “urgente de primeira categoria”, em detrimento de outras acções igualmente classificadas como urgentes.

A segunda constatação é a que permite concluir que os atrasos só responsabilizam o Estado se ocorrerem na 1.ª instância, ou melhor, que o Estado só se responsabiliza pelos atrasos da 1.ª instância e, por outro lado, é feita distinção entre a data de decisão e de notificação, sendo esta a que conta (embora não seja nada fácil o Juiz calculá-la).

Depois, o valor a ser pago ao trabalhador, e pago apenas depois de transitada a decisão que declarou a ilicitude do despedimento sendo o correspondente ao excedente a 12 meses de pendência na primeira instância, há que ser descontado dos tempos correspondentes aos

⁶⁶ A questão também se prende com o problema – aparentemente mais formal – da classificação da acção que, depois de uma condenação do empregador, prossegue por vontade do trabalhador. Se entendermos que passamos a estar perante uma – nova – acção comum, o autor trabalhador terá de apresentar a prova testemunhal para ser ouvida em primeiro lugar; se entendermos que a acção, não obstante, continua a ser a acção especial, aí o problema coloca-se de modo mais acutilante: formalmente a prova do trabalhador deveria ser a “segunda”, mas deixa de haver razões substantivas para que tal suceda.

⁶⁷ Artigo 57.º do Estatuto Espanhol dos Trabalhadores.

períodos de suspensão da instância, dos correspondentes à mediação, à tentativa de conciliação e ao aperfeiçoamento dos articulados.

Cabe perguntar:

- Mesmo os articulados do autor (aqui leia-se trabalhador)?
- Ou seja, o Estado não se substitui ao empregador quando o articulado que se corrige e não conta para a demora é o da outra parte?

E, outra pergunta:

- Que tempo se desconta na tentativa de conciliação que tem lugar, normal e habitualmente na audiência de partes?
- O período a descontar como correspondente à tentativa de conciliação, no caso da audiência de partes, é o tempo contado desde que ela é designada por despacho (ou a notificação deste) até que termina ou os escassos minutos, se tanto... que demora essa tentativa de conciliação⁶⁸?

Igualmente se desconta o período de férias judiciais.

Esta previsão de desconto, consagrada na alínea **c) do n.º 1 do artigo 98.º-O**, não estava prevista no Anteprojecto e, se bem vemos, constitui um lapso, quando confrontada com o artigo 26.º; um lapso que terá resultado de uma hipótese de abrangência que não foi levada às suas últimas consequências. Porém, igualmente constitui, se assim não tivesse sido, um desrespeito à Lei de Autorização Legislativa.

Expliquemos. Esta acção especial tem natureza urgente. O CPT revisto manteve as anteriores acções urgentes e criou outras, nomeadamente as previstas nas alíneas f), g) e h) daquele artigo 26.º n.º 1⁶⁹. Perante a criação de tantas acções urgentes, várias vezes se levantaram a dar conta das dificuldades daí advindas para o funcionamento adequado dos tribunais do trabalho, pois não pode esquecer-se como já hoje é complicadíssimo tratar celeremente e como verdadeiramente urgentes os processos assim já definidos, muito em especial os processos emergentes de acidente de trabalho.

⁶⁸ É que a audiência de partes não serve apenas para a tentativa de conciliação e esta, se entendida por si mesma, não demorará tempo bastante a ser descontado.

⁶⁹ Solução criticada no Parecer do CSM (Boletim Outubro/2009), onde se chamou a atenção para o perigoso alargamento do número de acções urgentes numa jurisdição que já tem imensas dificuldades em responder às actuais acções urgentes, concretamente aos processos emergentes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Uma delas foi a do Conselho Superior da Magistratura que, no seu Parecer, chamou a atenção para aquelas dificuldades e sugeriu que, por exemplo, se determinasse a possibilidade da urgência não ter efeito em férias, salvo quando o juiz determinasse o contrário. Mas, no pressuposto dessa eventualidade, igualmente se referiu que, então, coerentemente, o período de férias, devia deduzir-se nos pagamentos a cargo do Estado.

Ora, o que sucedeu?

O legislador consagrou o período de férias, efectivamente, na dedução dos pagamentos do Estado, mas não consagrou a “urgência facultativa” em férias. Certamente acautelando-se em não ultrapassar a permissão da Lei de Autorização Legislativa na definição dos processos urgentes, só aplicou a três das novas acções a possibilidade de não correrem em férias, mas, talvez esquecendo a mesma Lei de Autorização Legislativa, deduziu os períodos de férias no pagamento das retribuições intercalares.

Desta incongruência parece ter de fazer-se uma interpretação correctiva. A primeira interpretação possível seria a que permite concluir que se as férias não contam para o período de pagamento das retribuições intercalares (de demora) pelo Estado só pode coerentemente concluir-se que esta acção não corre em férias. Afinal – e estará aí o paradoxo do lapso – será uma acção urgente que de todo não corre em férias, ou seja, uma acção urgente relativamente à qual o juiz não pode ordenar que corra em férias!

No entanto, esta interpretação choca com a Lei de Autorização Legislativa – que se manteve inalterada – e que nos esclarece que os descontos possíveis são, apenas, “os períodos de suspensão da instância, mediação, tentativa de conciliação e aperfeiçoamento dos articulados” (artigo 2.º, alínea n), v) da Lei n.º 76/2009, de 13 de Agosto.

Assim, por respeito à Lei de Autorização Legislativa, a **alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º**- O deve ter-se por eliminada e a acção é, afinal, urgente e, necessariamente, corre em férias.

O artigo **98.º-P**, finalmente, pronuncia-se sobre o valor da causa e remete para a disposição do Regulamento das Custas Judiciais. Trata-se de matéria que, em rigor, nem devia ser incluída no diploma processual, até porque a fixação do valor da causa ultrapassará a especificidade desta nova acção especial.

Importa ter presente o disposto no artigo 12.º, n.º 1, alínea e) do citado Regulamento das Custas Processuais (aprovado pelo Decreto-lei n.º 34/2008, de 26 de Fevereiro) que se aplica aos casos de impossibilidade de determinar esse valor, sem embargo, como diz o preceito “de posteriores acertos se o juiz vier a fixar um valor certo”. Nesta acção, como decorre do normativo processual, o valor tem que ser fixado pelo juiz e este não se pode esquecer de o fazer se a acção subir em recurso.

3. *Algumas questões práticas*

1 – O formulário pode ser apresentado por outrem que não o trabalhador despedido?

- Sim, desde logo por procurador munido de poderes bastantes. Também por advogado, em representação do trabalhador e juntando a pertinente procuração. Não é obrigatória a constituição de mandatário, mas não é proibida.

2 – O formulário pode ser recusado pela secretaria por vir preenchido de forma incompleta?

- Sim, mas apenas se o preenchimento incompleto se referir à identificação das partes, o que, por exemplo, pensamos, não abrange o código postal, e, naturalmente, desde que venha assinado. A recusa de recebimento, já se disse, admite reclamação para o juiz. A confirmação da recusa pelo juiz admite recurso, semelhante ao do indeferimento liminar.

3 – Pode haver indeferimento liminar?

- Sim, porque há despacho liminar. O indeferimento liminar admite recurso, mas o trabalhador terá de constituir mandatário.

4 – Mas se a própria acção prevê a absolvição da instância e a informação ao trabalhador do prazo que ainda dispõe para instaurar a acção comum, continua a justificar-se o indeferimento liminar?

- Sim, se e quando a impropriedade do meio processual é manifesta perante o formulário (em rigor, perante a comunicação que o acompanha) e em outras situações de manifesta improcedência do pedido ou de evidentes excepções dilatórias insupríveis.

5 – Só o empregador pode ser condenado pela falta à audiência de partes?

- Assim parece ser, porquanto essa previsão só está pensada para tal caso – artigo 98.º-C, n.º 2.

6 – Mas, se faltarem os dois?

- Se faltarem os dois à primeira audiência de partes, aguardam-se dez dias de justificação. Se nenhum justificar, o empregador é condenado nos termos previstos para a litigância de má fé e é absolvido do pedido. Se justificar o empregador, é apenas absolvido do pedido; se justificar o trabalhador ou ambos, marca-se nova audiência de partes.
- Se faltarem os dois à segunda audiência de partes, entendemos que se continuam a aguardar os dez dias de justificação. Se nenhum justificar a ausência, o empregador é absolvido do pedido. Se só o empregador justificar é o mesmo resultado; se o

trabalhador ou ambos justificarem o empregador é notificado para apresentar articulado e é fixada a data da audiência final.

7 – O juiz informa sempre o trabalhador do prazo que dispõe para intentar a acção comum?

- Pode não ter que ser uma acção comum, mas formalmente só esse dever cabe ao juiz.

8 - Qual o prazo para o empregador apresentar o articulado, se não comparece à audiência de partes?

- Embora a lei o não diga, parece que coerentemente só podem ser o prazo dos quinze dias, previsto para os casos de comparência e quando se frustra a tentativa de conciliação (artigo 98.º-I, n.º 4, alínea a).

9 – Se o empregador não apresentar articulado (quer tenha comparecido ou não à audiência de partes) o trabalhador pode apresentar o seu?

- Pode, em quinze dias, e deve para tanto ser notificado. Este articulado pode ser único, além do formulário inicial. Se assim for, o empregador deve poder responder, embora seja difícil precisar se está a responder ou a contestar. Qual o prazo? À primeira vista, e continuando na acção especial, seria o prazo de 15 dias do artigo 98.º-L, n.º 4. Admitimos que, por falta de previsão especial, se aplique de imediato o processo comum, com a expressa vantagem de o processo deixar de ser urgente. O prazo seria então de 10 dias, mas será que, nesse caso, o empregador não poderá então reconvir (estando presentes os pressupostos gerais da reconvenção)?

10 – A acção especial pressupõe um despedimento com procedimento disciplinar?

- Pensamos que não. Pressupõe, isso sim, uma comunicação escrita. Claro que sem procedimento o seu sucesso é muito curto, mas o legislador terá querido distinguir os casos em que o despedimento é inequívoco, formalmente aceite de todos os restantes.

11 – Que entender por comunicação de despedimento?

- Qualquer comunicação escrita, recebida pelo trabalhador que revela a vontade inequívoca de fazer cessar um inequívoco contrato de trabalho.

12 – Pode o trabalhador fazer uso do processo comum com o pretexto de não ter recebido a comunicação escrita, embora sabendo que assim ocorreu o seu despedimento? Quem tem de provar a recepção da comunicação ou quem tem de provar a não recepção no processo comum?

- Se o trabalhador faz uso da acção comum porque diz não ter comunicação escrita (que devia juntar ao formulário) coloca-se um complicadíssimo problema, eventualmente de abuso de processo. À primeira análise caberá ao empregador demonstrar a impropriedade do meio processual, provando o envio (e recepção) da comunicação escrita de despedimento. É ao empregador que, neste caso e para este efeito, aproveita a prova do despedimento!

13 – Por fim, a actualíssima questão: **se o despedimento ocorreu antes de 1.01.2010 deve aplicar-se o processo especial ou antes o processo comum?**

- Têm sido diferentes as respostas a esta questão e certamente só o tempo e os tribunais superiores a resolverão de modo mais definitivo. Os argumentos que sustentam a tese da aplicabilidade da acção comum, serão essencialmente: 1. a remissão para o artigo 387.º do Código do Trabalho que, ele mesmo, só entrou em vigor em 2010; 2. a não aplicabilidade imediata da lei nova ao procedimento e aos prazos de caducidade ou prescrição; 3. a circunstância do procedimento, das invalidades e das consequências processuais impugnativas serem diversas das do Código do Trabalho de 2003.
- Entendemos, com todo o respeito por melhor opinião, que nenhum daqueles argumentos é bastante para afastar um relevante princípio geral que é o da aplicação imediata da (nova) lei processual. Este princípio só deve ser derogado por vontade do legislador ou por manifesta incompatibilidade de forma. As questões procedimentais são independentes da impugnação do despedimento. O artigo 387.º só agora está em vigor, mas só agora é que, em rigor se coloca a questão. Depois, quando o problema se equaciona em sede de prazos de impugnação e de eventual indeferimento liminar do formulário parte-se, com todo o respeito, de um lapso de análise sob a natureza do prazo e a sua disponibilidade. Primeiro, a caducidade de um ano não é de conhecimento oficioso; depois, o trabalhador que tem o “direito” ao prazo pode accionar quando desejar. Finalmente, a questão da impropriedade do meio processual não é manifesta e, por isso, não deveria levar ao indeferimento liminar. Tanto mais que o processo especial prevê expressamente o caso de absolvição da instância e a informação do prazo que o trabalhador ainda dispõe para usar o processo comum.
- Em suma, mas repetimos, com todo o respeito por outra opinião, não vemos necessidade de derogar o princípio da aplicação imediata da lei processual e na nova acção especial podem ser resolvidas todas as questões de substância,

independentemente da sua origem legal. Por maioria de razão, pensamos não ser caso de indeferimento liminar do formulário.

José Eusébio Almeida

Abril/Maio de 2010

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Reflexões em torno da acção especial de despedimento individual

Pedro Freitas Pinto¹

Com este texto pretendo levantar algumas questões trazidas pela nova acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento prevista nos artigos 98º-B) a P) do Código de Processo de Trabalho revisto (D.L. nº 295/2009, de 13 de Outubro) e sugerir algumas respostas que necessariamente deverão ser entendidas e valoradas tendo-se em consideração que se trata de um tipo de acção inovador no nosso ordenamento jurídico, não havendo ainda tempo para sedimentar soluções definitivas.

Certamente que a Doutrina que já vai surgindo e a Jurisprudência ajudarão a repensar as questões e a manter ou a alterar as posições jurídicas aqui defendidas.

I)

Âmbito de aplicação deste novo processo especial

Começo naturalmente com a questão de saber qual o tipo de acção a instaurar, se a comum, se a especial, quando o despedimento sanção, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação tiver ocorrido em 2009 e a acção tiver dado entrada apenas em 2010 ou mesmo quando esse procedimento se tiver iniciado em 2009 e vier a ser proferida decisão de despedimento apenas em 2010.

Não parece existirem dúvidas que em ambas as situações é sempre de aplicar o Código de Processo de Trabalho revisto, face ao disposto no artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, que aprovou as alterações ao CPT, ao preceituar que «As normas do Código de Processo do Trabalho com a redacção dada pelo presente decreto-lei aplicam-se às acções que se iniciem após a sua entrada em vigor».

Questão diversa é saber se deve ser seguida a forma do processo declarativo comum previsto nos artigos nos artigos 51º a 87º sendo assim distribuída na 1ª espécie do artigo 21º ou esta acção especial prevista na 2ª espécie deste artigo 21º.

A resposta não é nada fácil mas inclino-me para considerar que em ambos as situações deve ser seguida a acção declarativa comum.

Tendo o despedimento individual sido comunicado ao trabalhador num qualquer dia do ano de 2009 este mantém o prazo de um ano para impugnar tal despedimento e que se

¹ Juiz de Direito.

mantêm as consequências previstas no Código do Trabalho de 2003 relativas ao procedimento para despedimento e aos efeitos da falta de fundamento ou inobservância de formalidades, aos despedimentos consumados na vigência de tal regime ainda que a acção só se inicie em 2010, incluindo a possibilidade de reabertura do processo disciplinar cujo regime como se sabe nunca chegou a ser vertido para o Código de Processo de Trabalho.

É que como resulta do preâmbulo do diploma que aprova a revisão do CPT, refere o legislador expressamente que «Para tornar exequíveis as modificações introduzidas nas relações laborais com o regime substantivo introduzido pelo CT (..) cria-se no direito adjetivo uma acção declarativa de condenação com processo especial, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a relação, para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sempre que seja comunicado por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual. Nestes casos, a acção inicia-se mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente, no prazo de 60 dias previsto no n.º 2 do art.º 387.º do CT. (..) Todas as demais situações continuam a seguir a forma de processo comum e ficam abrangidas pelo regime de prescrição previsto no n.º 1 do art.º 337.º do CT».

Só assim se compreende o motivo pelo qual o legislador deferiu a entrada em vigor do artigo 387.º do Código do Trabalho para o fazer coincidir com a entrada em vigor do C.P.Trabalho revisto que contempla precisamente a nova acção especial de impugnação judicial de regularidade e ilicitude do despedimento”, dispondo o n.º 1 do art.º 98.º C, que «Nos termos do art.º 387.º do Código do Trabalho, no caso em que seja comunicado por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a entrega, pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel, do qual consta declaração do trabalhador de oposição ao despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte».

Parece-me ter sido intenção do legislador de, perante um procedimento disciplinar simplificado se siga uma acção judicial célere, com natureza urgente e não fazer uma mistura dos dois regimes substantivos e processuais apenas pelo facto da decisão final de despedimento ser efectuada em 2010.

Pretendeu o legislador face a um procedimento disciplinar simplificado seguir-se uma impugnação judicial célere e pelo menos teoricamente, também mais simplificada.

II)**Fase introdutória da acção.**

O processo inicia-se (a menos que antes tenha sido apresentada uma providência cautelar de suspensão preventiva do despedimento) com a entrega do formulário previsto no artigo 98.º-D do C.P.T. revisto,² e na Portaria nº 1460-C/2009, de 21 de Dezembro, a qual pode ser entregue em suporte de papel ou através de requerimento em formulário electrónico.

Caso o mesmo seja apresentado em papel, deverá a secretaria recusar por escrito o recebimento do mesmo se ele não constar do referido modelo, se for omitida a identificação das partes, se não tiver sido junta a decisão do despedimento individual ou se tal documento não estiver assinado, recusa esse que pode ser alvo de reclamação para o juiz.

Na situação do formulário tiver sido enviado electronicamente a secretaria não tem possibilidade de o rejeitar pelo que o mesmo deverá ser presente ao juiz a quem o processo foi distribuído que avaliará se o mesmo está ou não em condições de prosseguir.

Como bem refere o Senhor Juiz Desembargador Abrantes Geraldês³ nos casos em que o trabalhador despedido tenha apresentado o requerimento-formulário antes da instauração do eventual procedimento de suspensão (para o qual a lei prevê o curto prazo de 5 dias), o requerimento inicial do procedimento não tem que conter qualquer elemento adicional. Basta enunciar nele que a acção com processo especial já foi instaurada, o que determinará a apensação do procedimento disciplinar (artº 383º, nº3, do CPC).

Nos casos em que o trabalhador tenha optado previamente pelo recurso ao procedimento cautelar de suspensão do despedimento, a lei prescreve que deve formular no respectivo requerimento inicial o pedido de impugnação, cuja omissão determina a extinção do procedimento cautelar, nos termos do nº4, do artº 34º, do CPT.

Defende Abrantes Geraldês que a omissão desse pedido de impugnação, traduz um articulado irregular, “devendo ser submetido a um despacho de aperfeiçoamento, nos termos do artº 54.º, nº1 do CPT. O efeito extintivo do procedimento deverá ser reservado para os casos em que o requerente não acolha o convite que lhe seja dirigido”.⁴

Com a entrega de tal formulário devidamente instruído poderá ainda ser junta procuração forense a favor de mandatário judicial, bem como requerimento do Magistrado do Ministério Público a assumir o patrocínio do trabalhador que o tenha solicitado e também o requerimento que porventura tenha sido apresentado pelo trabalhador junto dos serviços da

² Diploma a que me referirei quando não mencionar outra origem.

³ Na sua recente obra “Suspensão de despedimento e outros procedimentos cautelares no processo de trabalho”, Almedina, pág. 34.

⁴ Obra citada, pág. 39.

Segurança Social a pedir a nomeação de patrono no âmbito do apoio judiciário – artigo 16º, nº1, al. b) e 18º, nº2, da Lei 34/2004, de 29 de Julho (Lei de Acesso ao Direito e aos Tribunais) o qual interrompe o prazo de 60 dias previsto no nº2, do artigo 387.º, do CT2009, face ao disposto no artigo 24º nº4, da referida Lei de Acesso ao Direito e aos Tribunais.

No caso de ter sido pedida a nomeação de patrono pelo trabalhador a audiência de partes só deverá ser marcada quando tiver sido dada resposta a essa pretensão pelos serviços de segurança social, alertando-se se necessário os mesmos da natureza urgente deste processo, dada pelo artigo 26.º, nº1, alínea a) e reiterada no artigo 186.º-F.

A circunstância do artigo 98º-B referir que só é obrigatória a constituição de advogado após a audiência de partes não obsta naturalmente a que se já tiver sido constituído advogado ou se tiver sido nomeado patrono ao trabalhador ou se o Ministério Público já tiver expressado nos autos que exerceria aqueles patrocínio, os mesmos não tenham ser notificados da data que for designada para a realização de tal diligência.

O facto de não ser obrigatória não implica que os mesmos não possam estar presentes a acompanhar o trabalhador, como aliás decorre do princípio constitucional de acesso ao direito e à tutela jurisdicional efectiva contido no artigo 20º, nº2, da Constituição da República Portuguesa.

Relativamente ao advogado da empregadora o mesmo obviamente também poderá estar presente só que aqui cabe a esta fornecer-lhe a data de tal diligência pois que a secretaria não saberá quem é o mandatário judicial escolhido pela empregadora.

Ainda no que concerne ao referido formulário que dá início ao processo, é de lamentar a singeleza do mesmo, como adiante melhor salientarei, devendo pelo menos constar do mesmo um campo onde fosse assinalado qual o último vencimento auferido pelo trabalhador, bem como a data em que se iniciou tal relação laboral, que facilmente poderia ser preenchido pelo trabalhador.

Admito que se possa notificar o trabalhador para vir corrigir tal formulário em situações meramente pontuais no caso por exemplo da identificação da ré não estar totalmente completa mas já não para obter informações suplementares relativas à situação laboral, como o pedido de indicação do vencimento auferido, pois que tal ultrapassa manifestamente o que foi querido pelo legislador.

Ao contrário do que uma leitura mais apressada do artigo 22º, poderia sugerir quando preceitua que “as participações e demais papéis que se destinam a servir de base a processos das espécies 2ª e 3ª são obrigatoriamente apresentadas ao Ministério Público” não há logicamente lugar à apresentação desse formulário ao Ministério Público.

O que sucedeu é que o legislador se limitou a reproduzir integralmente este artigo com a versão anterior, sem atentar que no artigo imediatamente anterior tinha intercalado uma outra acção entre a anterior 1ª e 2ª espécie⁵.

Há assim que fazer uma interpretação revogatória ou ab-rogante deste segmento normativo, explicada pelo Professor Baptista Machado in “Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador”⁶, nos seguintes termos: “Por vezes, embora raramente, será preciso ir mais além e sacrificar, em obediência ainda ao pensamento legislativo, parte duma fórmula normativa. Ou até a totalidade da norma. Trata-se de fórmulas legislativas abortadas ou de verdadeiros lapsos. Quando a fórmula normativa é tão mal inspirada que nem sequer consegue aludir com uma clareza mínima às hipóteses que pretende abranger e, tomada à letra, abrange outras que decididamente não estão no espírito da lei, poderá falar-se de interpretação correctiva. O intérprete recorrerá a tal forma de interpretação é claro, apenas quando só por essa via seja possível alcançar o fim visado pelo legislador”.

Uma outra questão que se levanta é saber se basta um qualquer escrito em que seja comunicado pelo empregador ao trabalhador que está despedido, defendida por quem considera que nesta acção especial que o que releva especialmente é a circunstância de não ser controvertido a existência de um contrato de trabalho entre aquele trabalhador e aquela empregadora, nem como o facto de tal relação laboral se ter extinto por decisão da empregadora ao comunicar por escrito tal decisão de despedimento, sendo que no limite até bastaria a junção da cópia do modelo nº346 para obtenção do subsídio de desemprego assinada pelo empregador e onde estivesse assinalado que a cessação do contrato de deveu ao despedimento individual do trabalhador.

Para outros, não bastará a existência dessa declaração por escrito do despedimento, antes terá a mesma de ser o culminar de um procedimento disciplinar com vista ao despedimento, ou de extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação, pois só nestas situações o empregador poderá invocar os factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador, prevista no nº1 do artigo 98.º-J.

O interesse da existência dessa comunicação escrita enquanto pressuposto da relação laboral e do motivo da cessação do contrato terá sempre interesse em sede da acção declarativa comum pois que a prova que cabia ao autor está naturalmente facilitada com a junção dessa comunicação.

⁵ Que era relativa respectivamente aos processos emergentes de acidentes de trabalho e aos processos emergentes de doenças profissionais.

⁶ Ed. Almedina, 1985, pág.186.

Com o recebimento do formulário poderá suceder que o juiz não se possa aperceber se tal declaração por escrito é apta ou não a que o processo siga esta forma especial, pelo que será na audiência de partes que terá oportunidade de apreciar essa questão perante os dados que lhe forem transmitidos pelas partes, decidindo então se à pretensão do trabalhador é aplicável antes a forma de processo comum, dando assim um conteúdo útil ao previsto no nº3 do artigo 98.º-I, primeira parte pois que a não ser assim entendido, pouco campo de aplicação terá essa remessa, pelo menos nesta fase processual.

III)

Designação da Audiência de partes.

Marcada data para audiência de partes será notificado o trabalhador (bem como o seu advogado, patrono oficioso ou Magistrado do Ministério Público, se for esse o caso) e será citado o empregador para comparecerem pessoalmente ou em caso de justificada impossibilidade de comparência, se fizerem representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir.

Defende o Dr. Abílio Neto,⁷ que “a mera comparência de mandatário judicial, munido de procuração com poderes especiais, constitui indício bastante daquela impossibilidade, sem necessidade de qualquer fundamentação específica”.

Não posso porém concordar com tal posição, pois não vislumbro como é que a circunstância de ser passada uma procuração com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir) a um advogado leve a concluir que é justificada a ausência do mandante.

Caso o empregador, devidamente citado não compareça na audiência de partes nem se fizer representar por mandatário com poderes especiais, o juiz para além de fixar a data da audiência final, ordena a notificação do empregador para apresentar articulado a motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, bem como para apresentar os seus meios de prova.

A alínea a) do nº1 do artigo 98º G não diz qual o prazo legal que é concedido ao empregador, devendo ser considerado que tem um prazo de 15 dias por analogia com igual prazo previsto no artigo 98.º-I, nº 4, alínea a) para o empregador apresentar articulado no caso de estando presente na audiência de partes, ficar frustrada a conciliação das partes.

Se for o trabalhador a não comparecer, nem se fizer representar por mandatário judicial com os referidos poderes especiais, (leia-se advogado) estando devidamente notificado, o

⁷ Na anotação ao artigo 98.º-F, in “Código de Processo de Trabalho Anotado, 4ª edição, Ediforum, pág. 219.

processo fica a aguardar pelo prazo máximo de dez dias a justificação da sua falta, se a mesma não tiver sido antes já apresentada.

Caso essa justificação não surja ou a falta for considerada injustificada o juiz determina a absolvição do pedido apresentado pelo trabalhador no formulário inicial de oposição ao despedimento, sendo assim este considerado sem mais como válido e eficaz.

No caso da justificação atempada for considerada justificada então procede-se à marcação de uma outra data para a realização da audiência de partes.

Se nesta segunda data o trabalhador faltar e se essa falta for considerada justificada então o juiz para além de fixar a data da audiência final, ordena idêntica notificação do empregador para, em 15 dias, apresentar articulado a motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, bem como para apresentar os seus meios de prova.

O nº 3, do artigo 98.º-H não diz qual o prazo para justificação da falta mas novamente por analogia, agora com o prazo previsto no nº1 é de considerar que o trabalhador tem igualmente um prazo de dez dias.

Se a falta for considerada injustificada tal acarreta a absolvição do pedido.

Face ao nº 4 deste artigo no caso de tanto o trabalhador como o empregador faltarem à audiência de partes há lugar à marcação de uma segunda data no caso de ser considerada justificada a falta do trabalhador e à absolvição do pedido se nesta segunda data o trabalhador faltar injustificadamente.

Ou seja, restringindo este nº4 às situações previstas no nº2 e no nº3 alínea b), parece-me que será de entender que quando o trabalhador tenha faltado injustificadamente à primeira data, não deverá haver lugar à absolvição do pedido, se nessa data a empregadora também tiver faltado injustificadamente, sendo então esta notificada para apresentar o articulado inicial e indicar os meios de prova.

Em sentido contrário, Albino Mendes Baptista, no seu recente livro “A nova acção de impugnação do despedimento e a revisão do Código do Processo de Trabalho”,⁸ ao defender que “a falta injustificada de ambas as partes à (primeira) audiência de partes determina a absolvição do pedido (artº 98.º-H, nº1, do CPT), já que o trabalhador é que deu causa à acção.

Se a falta for só do empregador, quer na data originariamente marcada para audiência de partes, quer na segunda data se a tanto houver lugar, tal acarreta se a falta for considerada injustificada, que fica sujeito às sanções previstas nos artigos 456º e 457º do Código de Processo Civil, sendo que nos termos do disposto no artigo 458º do mesmo Código, quando a

⁸ Coimbra Editora, pág. 80.

falta for de uma pessoa colectiva ou de uma sociedade, a responsabilidade pelo pagamento das custas, da multa e da indemnização recai sobre o representante dessa pessoa colectiva ou sociedade.

Aqui a dúvida prende-se se não tendo a citação da sociedade sido efectuada na pessoa do seu representante legal, pode na mesma assacar-se ao representante legal desta a responsabilidade pessoal prevista no referido artigo 458.º do CPC, pois que da parte final desse preceito resulta que a responsabilidade recai “sobre o representante que esteja de má fé na causa”, tudo sem prejuízo da empregadora se dever considerar devidamente citada, que é uma questão independente.

Nas situações mais usuais em que ambas as partes estão presentes ou estão devidamente representadas, então o juiz dá a palavra em primeiro lugar ao empregador para expor sucintamente os fundamentos da decisão de despedimento e depois ao trabalhador para responder, tentando de seguida conciliar as partes.

A conciliação das partes quando o trabalhador não se encontra acompanhado do Magistrado do Ministério Público, do advogado ou do patrono nomeado, vai-se transformar numa tarefa difícil e ingrata.

Isto porque tal conciliação implica naturalmente que também haja acordo quanto aos créditos salariais que na maioria das vezes também estão em dívida, podendo ter que ser o juiz a calcular tais valores, sem sequer saber quanto é que o trabalhador efectivamente auferia.

Frustrada tal conciliação há então duas hipóteses, a normal que é a que levará o juiz a proceder à notificação da empregadora para apresentar, no prazo de 15 dias, o articulado nos termos já referidos e indicar os meios de prova.

Porém se entender que à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma do processo abstém-se de conhecer do pedido, absolve da instância o empregador e informa o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar acção com processo comum.

Esta parte do nº 3, do artigo 98.º-I, coloca o juiz no dever legal de dar uma informação jurídica a uma das partes, assumindo um quase patrocínio da mesma, que não tem a meu ver qualquer justificação razoável.

Tal acção declarativa comum deverá ser intentada no prazo de um ano a contar do despedimento, que tem a natureza de prazo de prescrição ao contrário do que sucede no prazo de 60 dias da acção especial de despedimento individual, que é um prazo de caducidade e como tal não dá lugar ao pedido de citação prévia.

Assim e em todas as acções nas quais o trabalhador pretenda discutir a eficácia declaração de caducidade por parte da empregadora num contrato a termo, ou qual o prazo aplicável para o período experimental, ou se o seu contrato é um verdadeiro contrato de

trabalho, ou quando alega um despedimento verbal ou o facto da empresa ter “fechado as portas” e deixado de laborar, terá sempre o prazo de um ano para intentar a acção, contado a partir da data em que considera ter sido alvo de uma decisão correspondente a um despedimento.

Consta do preâmbulo do D.L. nº 295/2009, de 13/10, que as acções que seguem a forma de processo comum ficam abrangidas pelo regime da prescrição prevista no nº1 do artigo 337º do C.T. , cujo prazo é precisamente de um ano.

Refere e bem Albino Mendes Baptista na obra referida ⁹ que o “órgão legislativo viola as regras de legística na elaboração de actos normativos que ele próprio definiu, através do Anexo II, da resolução do Conselho de Ministros nº 198/2008, publicado no D.R. Iª série de 30 de Dezembro de 2008”.

Efectivamente, no nº 2 do artigo 3º desse Anexo II consta que “o preâmbulo deve ser redigido de todo a dar a conhecer aos destinatários das normas, de forma simples e concisa, as linhas orientadoras do diploma e a sua motivação, formando um corpo único com o respectivo articulado”, resultando do seu nº 4 que o preâmbulo não deve pronunciar-se sobre matéria omissa no respectivo diploma.

Ensina o Professor Jorge Miranda ¹⁰ que “o preâmbulo não é um conjunto de preceitos, é um conjunto de princípios que se projectam sobre os preceitos e sobre os restantes sectores do ordenamento.

O preâmbulo não pode ser invocado enquanto tal, isoladamente, nem cria direitos ou deveres, invocados só podem ser os princípios nele declarados”.

Adiantando porém que o preâmbulo “é aprovado nas mesmas condições e o acto de aprovação possui a mesma estrutura e o mesmo sentido jurídico.

Nem deixaria de ser estranho que, estando depositado num mesmo documento e inserido na mesma unidade, fosse subtraído ao seu influxo ou fosse considerado despiciendo para a sua compreensão”.

Não havendo nenhum preceito a dizer qual o prazo para ser intentada uma acção declarativa comum, teremos de nos socorrer da analogia.

Como também ensina Baptista Machado ¹¹, o “argumento de analogia é a mais importante técnica de generalização do pensamento jurídico (...) representa por assim dizer a espinha dorsal do discorrer jurídico, adiantando ainda que “não surpreenderá, pois, que se diga que o “faro para a analogia” é o verdadeiro “faro jurídico”. Isto porque perante a

⁹ Ed. Coimbra Editora, pág.85.

¹⁰ In “Teoria do Estado e da Constituição”, Coimbra Editora, ed. 2002, pág. 635.

¹¹ Obra citada.

complexidade e aparência amorfa da situação concreta, é esse ‘faro’ que nos guia na descoberta da “identidade jurídica” do caso, do seu parentesco jurídico com certas figuras conhecidas, dos seus traços de família relevantes - assim como nos permite, noutra plano, seguir os ecos, as ressonâncias apelativas que nos transportam, de remissão em remissão, através do universo jurídico, à procura das normas e princípios em que se há-de enraizar a decisão a proferir.

Salienta ainda Baptista Machado que nos termos do art. 10.º nº 1, do Código Civil o julgador deverá aplicar (por analogia) aos casos omissos as normas que directamente contemplem casos análogos e que dois casos dizem-se análogos quando neles se verifique um conflito de interesses paralelo, isomorfo ou semelhante - de modo a que o critério valorativo para compor esse conflito de interesses num dos casos seja por igual ou maioria de razão aplicável ao outro (...) concluindo que “o recurso à analogia como primeiro meio de preenchimento das lacunas justifica-se por uma razão de coerência normativa ou de justiça relativa (princípio da igualdade: casos semelhantes ou de justiça relativa (princípio da igualdade: casos semelhantes ou conflitos de interesses semelhantes devem ter um tratamento semelhante) a que acresce ainda uma razão de certeza do direito: é muito mais fácil obter a uniformidade de julgados pelo recurso à aplicação, com as devidas adaptações, da norma aplicável a casos análogos do que remetendo o julgador para critérios de equidade ou para os princípios gerais do Direito”.

Utilizando tal técnica de interpretação verificamos existir analogia com o prazo contido no acima referido nº1, do artigo 337º, do C.T. que prevê o prazo de um ano para prescrição dos créditos laborais (referido no preâmbulo daquele D.L.) e também, como defendeu o Sr. Professor Júlio Gomes¹² por analogia com o disposto no artigo 398.º nº2, do Código do Trabalho, o qual faculta ao empregador o prazo de um ano para intentar uma acção a pedir a declaração da ilicitude da resolução do contrato operada pelo trabalhador.

Se não tiver sido possível citar a empregadora para comparecer à audiência de partes por a empresa ter entretanto fechado, ser desconhecido o paradeiro do empregador ou dos seus representantes legais, entendo que após a citação edital do empregador, se este não vier intervir no processo, nomeadamente comparecendo à audiência de partes, para a qual está convocado editalmente, não será de cumprir o disposto no artigo 15º do CPC, nomeadamente o seu nº 2, (por estar vedado ao Ministério Público o patrocínio da entidade empregadora) e

¹² Na conferência proferida no dia 11 de Fevereiro de 2010, na Universidade Católica no Porto, no âmbito de uma acção de formação de Magistrados, promovida pelo C.E.J.

antes deverá o juiz abster-se de conhecer do pedido, encaminhando o trabalhador para a acção declarativa com processo comum.

Efectivamente se assim não fosse, o advogado nomeado oficiosamente nos termos do nº 2, do artigo 15.º do C.P.Civil, não teria qualquer possibilidade, por falta de elementos, de deduzir o articulado inicial a justificar o despedimento, sendo que a não apresentação de tal articulado também não poderia levar à declaração de ilicitude pois que a empregadora não tinha sido pessoalmente citada, não havendo assim lugar a tal cominação legal.

IV)

Fase dos articulados

Atento o disposto no nº1 do artigo 98º-J o articulado é apresentado pelo empregador, no qual vai invocar os factos e fundamentos que consubstanciaram a decisão de despedimento que comunicou por escrito ao trabalhador.

Tal articulado terá necessariamente terminar com um pedido em que seja judicialmente declarada a licitude do despedimento, pois que processualmente só perante um pedido é que se justifica que haja contestação, não bastando assim ao empregador invocar os factos e fundamentos do despedimento.

Apresentado esse articulado devidamente instruído é, nos termos dos números 1º e 3º do artigo 98º-L notificado o trabalhador para contestar, podendo este alegar factos que contrariem a licitude ou regularidade do despedimento e ainda deduzir reconvenção independentemente do valor da acção, na qual pode desde logo optar pela reintegração ou pela indemnização por antiguidade, peticionando ainda os salários intercalares ou a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais que haja lugar e peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho, sendo concedido ao empregador os prazos previstos no nº 4 para responder, conforme tenha ou não havido pedido reconvenicional, prazos esses iguais aos contidos no artigo 60º nº1 previstos para na acção declarativa comum para resposta do Autor para resposta às excepções ou quando tenha havido reconvenção.

Parece-me igualmente que o empregador só poderá responder à matéria das excepções invocadas pelo trabalhador, quando o valor da acção exceda a alçada do tribunal em 1ª instância, sendo certo que o valor da causa para efeito de custas previsto no artigo 98º-P é diferente da noção de valor da acção.

Se o trabalhador regularmente notificado não apresentar contestação consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador nesse articulado e que não extravasem naturalmente os factos constantes da decisão de despedimento, sendo então proferida sentença a julgar a causa conforme for de direito.

A sanção pela não apresentação de contestação é estranhamente menos gravosa que a sanção prevista para a falta injustificada do trabalhador à audiência de partes, pois aqui ao contrário do empregador ser logo absolvido do pedido, o juiz poderá e deverá ponderar se os factos constantes da nota de culpa e da decisão de despedimento são suficientes para que seja aplicada a sanção disciplinar capital da relação laboral, traduzida no despedimento.

No caso do empregador, devidamente notificado, não apresentar aquele articulado inicial ou não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz declara nos termos do nº 3 do artigo 98.º-J) a ilicitude do despedimento, condenando o empregador a reintegrar o trabalhador, ou, caso deste assim optar condena-o a pagar ao trabalhador a vulgarmente denominada indemnização por antiguidade, a qual porém não poderá ser inferior a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, condenando-o ainda no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado.

Dado que nesta fase processual o único requerimento apresentado pelo trabalhador foi a entrega do formulário, onde não está prevista a possibilidade de optar por essa indemnização e caso o trabalhador não o tenha feito aquando da audiência de partes, deverá o juiz notificá-lo para exercer tal opção, dando-lhe um prazo para o fazer.

A questão que se coloca é a de saber como graduar para mais de 30 dias tal indemnização, quando falta tal articulado do empregador e porque processualmente ainda não houve possibilidade do trabalhador apresentar qualquer articulado.

Não se sabendo sequer qual o vencimento mensal do trabalhador, que continua a ser um dos critérios legais para graduar tal indemnização, agora prevista no nº1 do artigo 391º do CT2009, como é possível graduar tal indemnização.

Por outro lado, a falta de entrega desse articulado pelo empregador pode ser estratégica.

Se por exemplo esqueceu-se de pedir o parecer ao CITE nas situações em que este é obrigatório, que acarreta não só a ilicitude do despedimento – artigo 381º, alínea d), do CT2009, como também que a indemnização seja calculada entre 30 a 60 dias, face ao disposto no artigo 63º, nº8, “ex vi” artigo 392º nº 3, ambos do CT2009.

Pode também suceder que ele tema que a sanção de despedimento venha a ser considerada abusiva que leva também a que os limites mínimos e máximos da indemnização também sejam aumentados para 30 a 60 dias, face ao disposto no artigo 331º, nº4, “ex vi” artigo 392º, nº 3, ambos do CT2009.

Pode ainda perspectivar que face à prova que venha a ser produzida, o juiz conclua que o despedimento se deveu a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos ou que o grau de ilicitude de tal despedimento implique uma condenação numa indemnização no limite máximo de 45 dias ou perto deste.

Em todas essas situações e ainda naquelas em que o trabalhador entende que a graduação dessa indemnização deverá ser superior a 30 dias, terá forçosamente a meu ver permitir que o trabalhador possa alegar tais factos e pedir essa condenação acrescida no articulado previsto na alínea c), do nº 3, do referido artigo 98º-J), previsto em princípio apenas para reclamar créditos salariais.

Poderá ainda nesse articulado peticionar danos patrimoniais e não patrimoniais emergentes do despedimento.

A solução para compaginar tal situação de graduação da indemnização por antiguidade com a obrigatoriedade imposta ao juiz nos termos da alínea a), poderá passar por uma decisão em que este condene a empregadora numa indemnização de 30 dias por cada ano completo ou fracção de antiguidade, sem prejuízo da mesma poder a vir a ser aumentada no final desse processo.

Naturalmente que apesar do empregador não ter apresentado tal articulado, deverá em obediência ao princípio do contraditório pleno, ser notificado para querendo contestar não só os créditos salariais peticionados como também a graduação superior dessa indemnização, ou a indemnização danos patrimoniais e não patrimoniais, prazo esse que por analogia com o referido prazo para resposta ao pedido reconvenicional deverá ser também de 15 dias.

Não poderá porém o empregador discutir a licitude do despedimento, nem pugnar por uma indemnização de antiguidade inferior aos referidos 30 dias, já fixados.

Para além da novidade de caber ao empregador a entrega do articulado inicial, existe ainda uma outra, que resulta de ser este o momento processual próprio para ele requerer ao tribunal que exclua o possível pedido de reintegração do trabalhador, quando se trate de uma microempresa¹³ ou quando o trabalhador ocupa um cargo de administração ou de direcção, alegando factos que possam levar o tribunal a concluir que o regresso do trabalhador seria gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa nos termos preceituados no artigo 392.º, do Código do Trabalho.

¹³ Quanto à dimensão da empresa e sua repercussão no direito do trabalho é com grande expectativa que se aguarda a publicação da tese de Doutoramento apresentada pela Srª Professora Catarina Carvalho.

v)

Fase da audiência final e pagamentos pelo Estado através da segurança social.

Finda a fase dos articulados, o processo segue o normativo processual previsto na acção declarativa comum até à data da audiência final, incluindo o saneamento do processo e audiência preliminar se for entendida como necessária.

A grande novidade consiste no facto da audiência final se iniciar com a produção da prova carregada pelo empregador, mesmo relativamente aos factos alegados pelo trabalhador e cujo ónus de prova lhe incumba, como a caducidade do procedimento disciplinar, a indemnização por danos patrimoniais ou não patrimoniais, os créditos salariais por trabalho suplementar, a qualificação da sanção como abusiva, etc.

Esta alteração na ordem de produção de prova tem vindo a ser entendida como sendo a parte mais meritória das alterações efectuadas no C.P.T. revisto, pois que efectivamente é à empregadora quem incumbe o ónus de alegar e provar a licitude do despedimento, embora passe agora a ser ela quem comece pela produção de prova de que não houve trabalho suplementar, que não há lugar a indemnização por danos não patrimoniais, e outras situações referidas em que o ónus da prova cabe ao trabalhador.

Outra grande novidade deste regime prende-se com o pagamento das retribuições intercalares pelo Estado.

Dispõe o nº 1, do artigo 98º-N “Sem prejuízo do disposto no n.º 2, do artigo 390.º, do Código do Trabalho, o tribunal determina, na decisão em 1ª instância que declare a ilicitude do despedimento, que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses desde a apresentação do formulário referido no artigo 98.º-C até à notificação da decisão de 1.ª instância seja efectuado pela entidade competente da área da segurança social”, sendo nos termos do nº 2, do artigo 98º-O descontados os vencimentos ou outros rendimentos que o trabalhador venha a auferir passado esse período de 12 meses e que não poderia ter recebido não fosse estar desempregado, bem como a totalidade do subsídio de desemprego que lhe tenha sido pago pela segurança social, devendo tal pagamento por parte da Segurança Social ser efectuado em 30 dias contados do trânsito da decisão que declarar a ilicitude do despedimento.

Considero que, pelo menos “*de jure condendo*” o Estado só deveria ser responsável pelo pagamento dos vencimentos com referência ao valor que tenham sido declarados e alvo de descontos na pendência do contrato de trabalho, cabendo por sua vez ao empregador suportar o pagamento da restante parte, ainda que ultrapassado o referido prazo de 12 meses.

Voltando à análise do nº 1 do artigo 98º-N parece que o legislador só se lembrou de contemplar a situação do juiz de 1ª instância declarar a ilicitude do despedimento mas já não a

situação da empregadora ter sido absolvida na primeira instância mas o despedimento em sede de recurso vier a ser declarado pela instância superior.

Há assim que interpretar extensivamente este preceito.

Socorrendo-me novamente do meu antigo Professor Baptista Machado ¹⁴ temos que na “interpretação extensiva: o intérprete chega à conclusão de que a letra do texto fica aquém do espírito da lei, que a fórmula verbal adoptada peca por defeito, pois diz menos do que aquilo que se pretendia dizer. Alarga ou estende então o texto, dando-lhe um alcance conforme ao pensamento legislativo, isto é, fazendo corresponder a letra da lei ao espírito da lei. Não se tratará de uma lacuna da lei, porque os casos não directamente abrangidos pela letra são indubitavelmente abrangidos pelo espírito da lei.

A interpretação extensiva assume normalmente a forma de extensão teleológica: a própria razão de ser da lei postula a aplicação a casos que não são directamente abrangidos pela letra da lei mas são abrangidos pela finalidade da mesma.

Os argumentos usados pelo jurista para fundamentar a interpretação extensiva são o argumento de identidade de razão (*arg. a pari*) e o argumento de maioria de razão (*arg. a fortiori*).

No caso em apreço trata-se da primeira dessas situações e assim se as instâncias superiores vierem revogar anteriores decisões judiciais nesse processo e concluírem pela ilicitude do despedimento, há também lugar ao pagamento desses intercalares pelo Estado, contados do mesmo modo, ou seja passados que forem os 12 meses e até à data da decisão em 1ª instância (ainda que naquele caso tenha sido absolutória).

Relativamente a este prazo há que dizer que quando a empregadora não apresentar articulado e a decisão de declaração de ilicitude do despedimento é tomada logo, dificilmente será ultrapassado o prazo de um ano, com os descontos temporais previstos, ainda que o processo prossiga para apurar a indemnização e créditos devidos ao trabalhador.

O mesmo não sucederá porém se a empregadora apresentar tal articulado e depois ainda apresentar contestação aos créditos salariais ou indemnização acrescida pois que a decisão final vai ser proferida muito mais tarde.

É verdade que o prazo de 12 meses não é contínuo, pois são descontados os períodos de suspensão da instância, nos termos do artigo 276.º, do Código de Processo Civil; bem como o correspondente à mediação, tentativa de conciliação e ao aperfeiçoamento dos articulados e às férias judiciais, havendo neste ultimo caso uma incongruência do legislador, pois se o processo tem natureza urgente então não se suspende durante as férias judiciais.

¹⁴ Obra citada, págs. 185 e 186.

Quanto ao desconto do período da tentativa de conciliação, ele a meu ver não pode ser interpretado como sendo apenas o do dia da audiência de partes pois que, abater um só dia nenhum interesse prático teria, devendo antes ser visto como o período que medeia entre a marcação da audiência de partes e a data em que esta é efectivamente realizada, pois que como vimos, com a possibilidade dos prazos (que considero demasiado alargados) para a justificação das faltas, a possibilidade de ter de ser marcada uma segunda data para a realização de tal diligência e ainda que sejam cumpridos escrupulosamente os prazos máximos para a marcação destas duas audiências, a mesma ocorrerá quase dois meses após a entrada do formulário que deu início à instância, levando a que um sexto do prazo de 12 meses seja consumido sem chegar a haver sequer um articulado inicial.

Deverá então considerar-se ser uma situação idêntica à que sucede se houver a remessa do processo judicial para a mediação laboral, que se procede ao desconto de todo esse lapso de tempo.

Fica a dúvida se tal contagem dos descontos de tempo é recorrível, quer pela empregadora, quer segurança social, parecendo-me que sim pois não se trata de um despacho de mero expediente e a segurança social tem interesse directo nessa decisão que a afecta.

A Segurança Social tem um prazo de 30 dias após o trânsito da decisão que decreta o despedimento, para proceder ao pagamento da quantia se for devida, ficando porém por resolver em que tribunal a mesma deverá ver apreciado quais os vencimentos ou outros rendimentos auferidos pelo trabalhador que serão abatidos ao valor da responsabilidade da Segurança Social, sendo que não é líquido que seja o Tribunal do Trabalho o materialmente competente.

O referido prazo aceleratório de 12 meses pode contudo ter efeitos perversos, conquanto vá limitar, ainda que de modo involuntário, o julgador de exercer plenamente o seu poder inquisitório, procurando fazer-se valer de todos os elementos probatórios, mesmo os que não tenham sido requeridos pelas partes, para melhor poder decidir, para não ultrapassar tal prazo.

E esse prazo é na prática, praticamente impossível de cumprir quando, por exemplo seja necessário a prova pericial relativa à contabilidade da empregadora, para apurar quais as comissões a que o trabalhador tem direito, ou para averiguar da existência de motivos de mercado no caso de um despedimento por extinção do posto de trabalho, ou noutras situações em que esse tipo de prova se revela fundamental.

Alerta aliás Albino Mendes Baptista,¹⁵ para o facto do acto de julgar “deve ser um exercício tranquilo, o único que permite a sensatez, o bom senso e a solução justa, e não sujeito a uma pressão excessiva, particularmente se determinada por factores externos. Importa prevenir cenários que se podem revelar contraproducentes”.

Por sua vez, tal situação é agravada pois como prevê o Prof. Pedro Romano Martinez no seu artigo “O Código do Trabalho Revisto”¹⁶ “como o trabalhador não precisa de intentar a acção de impugnação, será fácil apresentar em tribunal um requerimento onde informa que não se conforma com o despedimento. Nesse caso, o empregador tem de intentar a acção. Este sistema leva, inexoravelmente, ao aumento de disputas judiciais, Este acréscimo de acções judiciais torna-se mais complexo em razão da exigência de, na apreciação judicial, o tribunal pronunciar-se sempre sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados (art. 387.º, n.º 4, do CT2009).

Acrescentando que “em suma, o novo regime potência mais despedimentos, mais acções judiciais de impugnação do despedimento e acções de apreciação do despedimento mais complexas. De tudo isto, pode concluir-se que está aberta a porta a mais litigância e menos justiça”.

Por último diga-se que é dificilmente compreensível, embora se trate de um processo com natureza urgente, que fique vedado às partes requererem, por si só, a suspensão da instância ao abrigo do disposto no artigo 279º, nº4, do CPC, para tentarem chegar a um acordo, dado que a suspensão do nº 1, alínea a), do artigo 98º-O, remete apenas para as causas de suspensão da instância previstas no artigo 276º do CPC, sendo certo que como se sabe no direito e processo laboral é de privilegiar a conciliação das partes, pois que como já ensinava o Professor Raúl Ventura¹⁷, uma das especificidades do direito processual do trabalho é precisamente o princípio da justiça pacificadora.

Conclusões

Outras questões naturalmente surgirão, como a possibilidade de ser cumulada a impugnação de uma sanção conservatória da relação laboral com esta acção especial de despedimento, sobretudo quando aquela primeira sanção já é um pronuncio da sanção de despedimento que se lhe seguirá, sendo os factos embora temporalmente diferentes em tudo semelhantes quanto à conduta ilícita apontada ao trabalhador.

¹⁵ Obra citada, pág. 113.

¹⁶ In Prontuário de Direito do Trabalho, nº 82, pág. 152.

¹⁷ Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (R.F.D.U.L.), publicada em 1964.

A não ser assim, iria provavelmente, face à natureza urgente do processo, ser discutida em primeiro lugar o despedimento, e só mais tarde a sanção menos gravosa aplicada, quando cronologicamente foram inversamente proferidas, sendo que não é indiferente o trabalhador ter ou não passado disciplinar para apreciar a adequação da sanção disciplinar aplicada.

Também a questão de saber quem é afinal a parte activa nesta acção especial, quando pela aplicação das regras do C. P. Civil, leve a que se puna a inactividade do Autor, por exemplo suspendendo-se a instância nos termos do artigo 39º, nº3, do CPC no caso dele não constituir novo mandatário judicial havendo renúncia ao mandato, por se partir do pressuposto, no processo civil, que quem intenta a acção é quem tem o maior interesse no prosseguimento célere da mesma, o que poderá não ser o caso do empregador, que aliás como vimos deixa de ter de suportar os salários intercalares após o decurso do prazo de 12 meses e até à decisão em primeira instância.

Outra questão que surgirá será quando o trabalhador pretender demandar não só a entidade empregadora mas também outras sociedades que se encontrem com esta numa relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, situação em que me parece ter de se socorrer da acção declarativa comum e muitas outras questões que certamente o tempo irá trazer.

Termino dizendo que provavelmente este tipo de acção especial é aquele em que, perante as dúvidas que se levantam, mais se deverá fazer valer o princípio de adequação formal previsto no artigo 265.º-A do C.P.Civil, conquanto constitua uma forma de processo atípica no âmbito do processo declarativo, na qual o juiz opta por uma tramitação sucedânea impondo a prática de determinados actos, com o natural respeito do princípio do contraditório.

Pedro Freitas Pinto

Março de 2010.

A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento

Publicado em “Julgar”, n.º 15, set-dez 2011, ASJP/Coimbra Editora, pp. 83 e segs.

Susana Cristina Mendes Santos Martins da Silveira

*Nós adquirimos virtudes quando primeiro as colocamos em acção,
tornamo-nos justos ao praticar acções justas,
equilibrados ao exercitar o equilíbrio
e corajosos ao realizar actos de coragem*

Aristóteles

O presente texto, escrito a pretexto das alterações introduzidas ao Código de Processo do Trabalho¹, por via do DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro – vigentes no nosso ordenamento jurídico desde 1 de Janeiro de 2010² – tem subjacente, tão-só, o propósito de abordar algumas das questões que tais alterações suscitam e que, seguramente, tiveram e terão a virtualidade de criar variadíssimas dúvidas àqueles que, no seu dia-a-dia, têm a cargo a missão de interpretar e aplicar o direito. Justamente por isso, a presente abordagem cingir-se-á àquelas que se afiguram ser as questões mais prementes e que maiores dificuldades suscitam na vida prática do intérprete e aplicador da lei e visa, mais que teorizar, sugerir *caminhos*.

• **Introdução. Aplicação da lei no tempo**

A revisão do Código de Processo do Trabalho pretendeu, entre outros, o objectivo de consagrar um *mecanismo processual*³ adequado às alterações introduzidas no domínio substantivo – por via da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro –, atinentes à disciplina do despedimento com fundamento em justa causa, extinção do posto de trabalho e inadaptação. Assim, a par da previsão de uma simplificação de procedimentos no domínio substantivo – ostensiva, aliás, no âmbito do procedimento disciplinar orientado ao despedimento com justa

¹ Diploma a que, de ora em diante nos referiremos sem menção de proveniência.

² Art. 9.º, n.º 1, das disposições introdutórias do DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro.

³ Cfr., a exposição de motivos constante do DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro.

causa⁴ – idealizou o legislador a simplificação do processo tendente à impugnação do despedimento (fundado em qualquer uma das aludidas causas⁵).

Por força dessa afirmada adequação – entre a disciplina substantiva e a disciplina processual – e, também, por mor das normas transitórias ínsitas nos arts. 12.º, n.º 5, e 14.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, uma das primeiras questões que logo se suscitou com a entrada em vigor das alterações ao regime processual prendeu-se com a aplicação no tempo da nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento: aplicar-se-ia a nova acção a todo e qualquer despedimento (comunicado sob a forma escrita, entenda-se), conquanto fosse intentada após 1 de Janeiro de 2010 – tese que, marcadamente, se revelaria acobertada pelo art. 6.º, do DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro – ou, ao invés, só o novo *figurino* substantivo demandava a aplicação do novo regime processual, donde emergiria que só aos despedimentos individuais cujo procedimento se iniciasse após 1 de Janeiro de 2010 se aplicaria a nova acção?

A Jurisprudência dos Tribunais das Relações tem vindo a considerar, com base em argumentação absolutamente convincente e que importa que à mesma se manifeste adesão, que a nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento apenas se aplica aos despedimentos individuais cujo procedimento se inicie após 1 de Janeiro de 2010⁶.

O art. 387.º, do Código do Trabalho (CT), a par dos arts 356.º, ns. 1, 3 e 4, 358.º, 382.º, 388.º, 389.º, n.º 2, e 391.º, n.º 1, do mesmo diploma, passaram, em simultâneo com as alterações introduzidas ao CPT pelo DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro, a vigorar na nossa ordem jurídica a partir de 1 de Janeiro de 2010 (arts. 9.º, n.º 1, do DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro, e 14.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

O art. 7.º, n.º 5, al. c), da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, comanda que às situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, relativas a procedimentos para

⁴ Em muito prejudicada com a recente declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do art. 356.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010, DR n.º 216, 1.ª Série, de 8 de Novembro de 2010).

⁵ O que, no meu entender, era sugerido pela conjugação dos ns.º 2 3 e, do art. 387.º, do CT de 2009.

⁶ Cfr., entre outros, os Acórdãos do Tribunal da Relação de Lisboa de 19 de Maio de 2010, de 5 de Maio de 2010 e de 30 de Junho de 2010, proferidos, respectivamente, nos processos ns. 397/10.4TTLSB.L1, 93/10.4TTLSB.L1 e 344/09.6TTLSB.L1; os Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 21 de Junho de 2010 e de 14 de Junho de 2010, proferidos, respectivamente, nos processos ns. 83/10.5TTVFR.P1 e 213/10.7TTBRG.P1; e o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 24 de Junho de 2010, proferido no processo n.º 27/10.4TTLRA.C1. Todos os mencionados arestos estão disponíveis em www.dgsi.pt.

aplicação de sanções, bem como para a cessação do contrato de trabalho, se não apliquem as alterações introduzidas ao Código do Trabalho.

A disciplina jurídica que se deixou elencada conduz ao seguinte entendimento: a impugnação de um despedimento cujo procedimento se inicie antes de 1 de Janeiro de 2010 – ainda que a decisão venha a ser proferida em momento posterior a esta data – rege-se pelo art. 435.º, do CT de 2003, e não pelo art. 387.º, do CT de 2009, pois que na data em que aquele procedimento se iniciou não lhe era aplicável este último preceito, atenta a disposição transitória constante do art. 7.º, n.º 5, al. c), da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O art. 6.º, do DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro, determina, é certo, que as normas do CPT com a redacção que nelas lhe introduziu se apliquem às acções que se iniciem a partir de 1 de Janeiro de 2010. Todavia, não se alcança como aplicar a nova acção à impugnação de despedimentos cuja tramitação procedimental obedeceu a disciplina substantiva distinta da introduzida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, ao Código do Trabalho de 2003, ao que acresce a circunstância de a nova acção ter justamente por escopo a adaptação do processo à ao regime substantivo decorrente das alterações introduzidas pela citada lei. Precisamente por isso o legislador diferiu, para o momento da entrada em vigor das alterações ao diploma adjectivo laboral, a entrada em vigor de normas que pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, foram introduzidas no Código do Trabalho de 2003, bem como diferiu para aquele momento a revogação de outras (cfr., os arts. 12.º, n.º 5 e 14.º, da citada lei).

A *ratio* das alterações introduzidas no CPT, *maxime*, as que ora regem acerca da impugnação do despedimento individual, bem como a unidade e a harmonia do sistema jurídico⁷ – que impõe seja conjugado com as normas de direito substantivo que regulam aquela matéria – demandam que apenas aos despedimentos cujo procedimento se haja iniciado após 1 de Janeiro de 2010 se aplique a nova acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sendo aos demais aplicável o processo comum regulado nos arts. 51.º e seguintes⁸.

- **A acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento: aspectos gerais e delimitação**

A acção visando a impugnação do despedimento surge agora como uma espécie autónoma de acção – art. 21.º –, denominada *acção de impugnação judicial da regularidade e*

⁷ Art. 9.º, n.º 1, do Código Civil.

⁸ Manifestando opinião em sentido contrário, cfr., José Eusébio Almeida, *A Nova Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento*, in *Prontuário do Direito do Trabalho*, 85, Coimbra Editora, pág. 121.

licitude do despedimento, corresponde-lhe a forma do processo especial – arts. 48.º, ns.º 2 e 3 e 98.º B e ss. – e tem natureza urgente (art. 26.º, n.º 1, alínea *a*)).

A acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, cujo início é marcado com o recebimento do requerimento a que se refere o n.º 2, do art. 387.º, do CT, está vocacionada à impugnação do despedimento individual promovido pelo empregador – seja ele por causa subjectiva (como sucede com o despedimento com fundamento em justa causa) seja ele por causa objectiva (como sucede com o despedimento por extinção do posto de trabalho e com o despedimento por inadaptação) –, o que significa que o seu âmbito de aplicação se mostra delimitado por três factores cumulativos: em primeiro lugar, o carácter laboral do vínculo haverá que revelar-se inequívoco; em segundo lugar, a cessação do vínculo laboral haverá que reconduzir-se ou ser subsumível a qualquer uma das figuras previstas no art. 340.º, als. *c*), *e*) e *f*), do CT⁹; finalmente, a comunicação do despedimento tem, necessariamente, que assumir a forma escrita, conforme emerge das disposições conjugadas dos arts. 387.º, n.º 2, do CT, e 98.º-C, n.º 1, e 98.º-E, al. *c*), e, aliás, é reforçado na exposição de motivos do diploma que procedeu à alteração do CPT¹⁰. A delimitação assim exposta tem por consequência a insusceptibilidade de aplicação da apontada forma de processo: a vínculos cuja natureza – laboral ou outra, *maxime*, a prestação de serviços – seja equívoca; a despedimentos cuja promoção não haja observado a forma escrita, aqui avultando, necessariamente, os denominados despedimentos *verbais*^{11 12} ou, ainda que observando essa forma, não sejam

⁹ É o que, manifestamente, resulta do disposto no art. 98.º-C, n.º 1 e que tem por consequência a insusceptibilidade de aplicação da nova acção aos despedimentos que, ainda que comunicados sob a forma escrita, não sejam subsumíveis a uma daquelas figuras. Não serão, certamente, inéditas as situações de comunicação, por escrito, de um despedimento sem que o mesmo se mostre ancorado num procedimento. Todavia, nestas situações e uma vez verificada essa omissão procedimental – total, entenda-se – o juiz deverá, dispondo de elementos, proceder em conformidade com o disposto no art. 98.º-I, n.º 3, ao qual adiante nos referiremos. Não se adere, assim, ao entendimento defendido por José Eusébio de Almeida quando refere, no texto citado, a fls. 101, que “o âmbito aplicativo da nova acção delimita-se, agora, claramente, pelos despedimentos individuais comunicados por escrito e nem sequer pela existência ou ausência de um determinado procedimento que conduziu ao despedimento”.

¹⁰ Ali se diz “(...) cria-se agora no direito adjectivo uma acção declarativa de condenação com processo especial, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a Relação, para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sempre que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual”.

¹¹ O que suscita legítimas dúvidas de constitucionalidade, por violação do princípio da proporcionalidade, uma vez que se não vislumbram razões de fundo que justifiquem que um despedimento anunciado verbalmente – à partida, ferido de ilicitude manifesta – siga a forma do processo comum e um

precedidos, de todo, de procedimento, e a outras formas de cessação do contrato de trabalho promovidas pelo empregador que, embora susceptíveis de, a final, serem caracterizadas como um verdadeiro despedimento, tenham, na sua génese, o recurso a outra figura (designadamente, a caducidade)¹³.

Para efeitos de pagamento de custas, aplica-se à acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento o disposto no art. 12.º, n.º 1, al. e), do Regulamento das Custas Processuais (art. 98.º-P, n.º 1).

O valor da causa é sempre fixado a final pelo juiz¹⁴ tendo em conta a utilidade económica do pedido, designadamente o valor de indemnização, créditos e salários que tenham sido reconhecidos (art. 98.º-P, n.º 2), o que dispensa o juiz da fixação daquele valor nos casos em que profira, findos os articulados, despacho saneador (art. 315.º, n.º 1, primeira parte, do CPC). Da tramitação da acção decorre a susceptibilidade de ao juiz caber a fixação do respectivo valor em dois momentos distintos: no momento em que tem lugar a condenação a que alude o art. 98.º-J, n.º 3, als. a) e b) e no momento em que profira a decisão que resulte da apresentação, pelo trabalhador, do articulado mencionado na al. c), do n.º 3, do art. 98.º-J.

A interposição de recurso em momento anterior à fixação do valor da causa pelo juiz impõe que este o fixe no despacho que admite o recurso (art. 98.º-P, n.º 3).

- **O início da instância: o requerimento formulário**

O início da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento é marcado pela entrega do requerimento formulário (art. 387.º, n.º 2, do CT), requerimento esse que, aliás, dá início à instância correspectiva, tal como decorre do disposto no art. 26.º, n.º 5.

O modelo do requerimento formulário foi introduzido na ordem jurídica por via da Portaria n.º 1460-C/2009, de 31 de Dezembro, conforme anunciado pelo art. 98.º-D, n.º 2, devendo aquele ser, sempre, instruído com a decisão do despedimento¹⁵.

despedimento anunciado sob a forma escrita – por regra precedido de um procedimento que tende à sua legitimação – siga a forma do processo especial com carácter de urgência.

¹² Cfr., neste sentido, Albino Mendes Baptista, *in*, A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho, Coimbra Editora, 1.ª Edição, 2010, págs. 71 e 74.

¹³ Nas sábias palavras de Albino Mendes Baptista, na obra citada, a fls. 74, “(...) as situações laborais mais carecidas de tutela estão excluídas de um formalismos processual facilitador, como é a nova acção de impugnação do despedimento”.

¹⁴ O que, todavia, não significa que as partes o não tenham que indicar nos respectivos articulados, conforme imposto pelo art. 315.º, n.º 1, do CPC, *ex vi*, do disposto no art. 1.º, n.º 2, al. a).

¹⁵ As consequências da manifesta simplicidade do requerimento formulário e da manifesta insuficiência dos elementos que ali devem constar serão aprofundados adiante.

O art. 98.º-E prevê as situações de recusa – necessariamente fundadas e sob a forma escrita – do requerimento formulário pela secretaria, cujas razões poderão assentar na impugnação do despedimento por via distinta da formalmente prevista, na omissão da identificação das partes, na falta de junção da decisão de despedimento e na ausência da assinatura¹⁶.

Da decisão da secretaria caberá reclamação para o juiz, conforme emerge no disposto nos arts. 161.º, n.º 5 e 475.º, n.º 1, do Código de Processo Civil (CPC). Por maioria de razão, afigura-se evidente que, nas situações em que, indevidamente, a secretaria receba o requerimento formulário, poderá o juiz recusar o seu recebimento.

E se, uma vez recebido o requerimento, instruído com a decisão escrita de onde decorra a cessação do contrato de trabalho, o juiz constate que aquela cessação emergiu não da comunicação de despedimento mas antes da comunicação da caducidade do contrato de trabalho, efectuada, v.g., ao abrigo do disposto no art. 344.º, n.º 1, do CT, ou da comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono do trabalho, efectuada a coberto do disposto no art. 403.º, n.º 3, do CT? Impor-se-á a prolação de despacho de indeferimento liminar imediato, por declaração oficiosa da excepção dilatária de erro na forma de processo – art.º 234.º-A, n.º 1, do CPC, aplicável *ex vi* do disposto no art. 1.º, n.º 2, al. a) – ou, ao invés, impor-se-á a subsequente tramitação do processo, com o adiamento da prolação do citado despacho para a fase a que alude o art. 98.º-I, n.º 3? E, naquela primeira hipótese, deverá, ou não, o juiz cumprir o ónus de informação a que faz referência este preceito?

Propendemos a considerar que, em obediência ao princípio da economia processual e, bem assim, ponderando o elemento sistemático¹⁷, logo que constatada a inaplicabilidade ao caso da forma processual aqui em causa, deverá o juiz indeferir liminarmente a *acção*¹⁸ e,

¹⁶ Nada obstante que o requerimento seja assinado por pessoa distinta do trabalhador, designadamente, pelo mandatário que haja constituído, conquanto seja junta procuração (cfr, defendendo que nada obriga a que seja o trabalhador despedido o apresentante do requerimento formulário, podendo tal apresentação caber a mandatário constituído, José Eusébio de Almeida, no texto citado, a fls. 119). A procuração deverá, por regra, ser junta em simultâneo com o requerimento formulário; a omissão da junção terá, no meu ver, por efeito a prolação de despacho convidando o trabalhador a suprir aquela omissão, com expressa advertência da recusa do requerimento em caso de incumprimento no prazo que vier a ser o concedido.

¹⁷ Veja-se que toda a tramitação subsequente pressupõe a subsunção da decisão à figura do despedimento, não se vislumbrando em que medida poderá, caso contrário, fundamentar o empregador o despedimento, tal-qual lhe é exigido pelo art. 98.º-I, n.º 1.

¹⁸ Em sentido contrário, cfr., o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 23 de Junho de 2010, proferido no processo n.º 206/10.4TTLSB.L1, acessível em www.dgsi.pt; em sentido idêntico ao professado, cfr., José Eusébio Almeida, no texto citado, pág. 119.

dispondo de elementos para o efeito¹⁹, informar o trabalhador do prazo que, de acordo com os preceitos legais cabíveis ao caso, deverá observar para a propositura da acção *correcta*²⁰, sem prejuízo do disposto no art. 289.º, n.º 2, do CPC.

O dever de informação²¹ que a lei comete ao juiz – previsto no citado art. 98.º-I, n.º 3 – emana, ao que se crê²², do princípio da cooperação processual, previsto no art. 266.º, n.º 1, do CPC. Da consideração antes exposta decorre que o que do cumprimento daquele dever resulte não produz efeito de caso julgado nem é susceptível, sequer, de condicionar qualquer decisão no domínio de acção que, ulteriormente, venha a ser intentada pelo trabalhador.

- **A tramitação da acção:**

- a) **a audiência de partes**

Uma vez recebido o requerimento formulário, o juiz designa dia para realização da audiência de partes – art. 98.º-F, n.º 1 – para a qual é notificado o trabalhador e citado o empregador, que nela devem comparecer pessoalmente ou, em caso de justificada impossibilidade de comparência, se fizerem representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir (art. 98.º-F, n.º 2).

As consequências da não comparência das partes ou da sua não representação nos moldes enunciados – conquanto, no entanto, devam considerar-se devidamente notificadas e citadas para o acto – são distintas consoante a falta emergja do trabalhador ou do empregador: naquele primeiro caso, a falta consequenciará a designação de nova data para a audiência de partes ou a absolvição do pedido, conforme a falta do trabalhador deva ou não considerar-se justificada (art. 98.º-H, ns.º 1 e 2). Subsistindo ausente o trabalhador na audiência de partes marcada em conformidade com o disposto no n.º 2, do art. 98.º-H e omitindo, novamente, o dever de se fazer representar, será o empregador absolvido do pedido ou notificado nos termos do disposto no art. 98.º-G, n.º 1, als. *a)* e *b)*, conforme a falta provenha de motivo

¹⁹ Que serão, seguramente, muito poucos, face à simplicidade que caracteriza o requerimento formulário.

²⁰ No texto legal alude-se ao dever de o juiz informar o trabalhador acerca do prazo que dispõe para propor a acção sob a forma do processo comum, mas parece que o legislador terá dito menos que aquilo que pretendia dizer, por isso a alusão à acção *correcta* (que seja aferível face aos elementos disponíveis, claro está). Daí que se entenda que se à declaração escrita junta pelo trabalhador corresponder, v.g., o processo especial de impugnação do despedimento colectivo deva o juiz informar o trabalhador acerca quer do tipo de acção quer do prazo previsto na lei para a sua propositura.

²¹ Cfr., quanto às reservas opostas a este dever de informação, Albino Mendes Baptista, obra citada, pág. 84, José Eusébio Almeida, texto citado, pág. 104, e Paulo Sousa Pinheiro, “Perspectiva Geral das Alterações ao Código de Processo do Trabalho”, *in*, Prontuário de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, n.º 84, pág. 173.

²² E assim nos expressamos vista a inexistência de consequências legais para a omissão de tal dever.

considerado injustificado ou justificado (art. 98.º-H, n.º 3, als. *a)* e *b)*)²³; a falta do empregador importa a sua notificação nos moldes constantes do disposto no art. 98.º-G, n.º 1, al. *a)*, ficando sujeito às sanções previstas no Código de Processo Civil para a litigância de má fé, caso a falta seja considerada injustificada (art. 98.º-G, n.º 3).

De realçar, com apelo ao princípio da igualdade das partes e ao elemento sistemático (cfr., o art. 98.º-H, n.º 1), que, à semelhança do que sucede com o trabalhador, também ao empregador deverá ser concedida a possibilidade de justificar a falta à audiência de partes nos 10 dias subsequentes à data que se encontrava designada para a sua realização.

No caso de ambas as partes faltarem à audiência de partes tem aplicação, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, do art. 98.º-H, e na al. *b)*, do n.º 3, do mesmo preceito (art. 98.º-H, n.º 4).

Estando ambas as partes presentes na audiência de partes, o juiz declara-a aberta e concede ao empregador a oportunidade de, sucintamente, expor os fundamentos de facto que presidiram à decisão de despedimento, ao que se segue a possibilidade de o trabalhador a tanto responder (art. 98.º-I, ns.º 1 e 2). Findo o *debate*, o juiz procurará conciliar as partes, nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 52.º e 53.º (art. 98.º-I, n.º 2, 2.ª parte).

A verificação, nesta fase processual, que à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo determina a absolvição do empregador da instância e o cumprimento do dever de informação²⁴ a que antes nos referimos, sendo que quanto ao objecto ou fim deste dever e quanto à sua natureza remetemos para as considerações que, *supra*, se deixaram expostas.

Frustrada a conciliação, o juiz notifica imediatamente o empregador, nos termos e para os efeitos do disposto na al. *a)*, do n.º 4, do art. 98.º-I, e fixa a data da audiência final (al. *b)*, do mesmo número e preceito).

b) os articulados

À *fase preliminar* da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento segue-se a fase dos articulados das partes. O empregador dispõe do prazo de 15 dias para apresentar o articulado motivador do despedimento, para juntar o procedimento disciplinar – nos casos em que a decisão de despedimento tenha por fundamento a justa causa – ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas – nos casos em

²³ O que, em todo o caso, sempre demandará que se aguarde o prazo de 10 dias que o trabalhador dispõe para justificar a falta.

²⁴ Cfr., o art. 98.º-I, n.º 3.

que a decisão de despedimento tenha por fundamento a extinção do posto de trabalho ou a inadaptação – e para apresentar a sua prova (art. 98.º-I, n.º 4, al. a)).

Por apelo, uma vez mais, ao elemento sistemático, o mesmo prazo será de aplicar às notificações – para o mesmo efeito – previstas nos arts. 98.º-G, n.º 1, al. a), e 98.º-H, n.º 3, al. a).

Atendendo àquela *fase preliminar* e, também, ao facto de o acto que dá causa ao articulado do empregador consubstanciar uma notificação, estamos em crer que ao prazo a que antes aludimos não acresce qualquer dilação (art. 252.º-A, do CPC)²⁵.

O articulado motivador do despedimento apenas pode conter os factos e os fundamentos que o empregador se serviu para proferir a decisão de despedimento que comunicou ao trabalhador – art. 98.º-J, n.º 1²⁶ – o que significa que, neste articulado, o empregador não pode deduzir outras causas de pedir e pedidos, ainda que com os fundamentos do despedimento tenham conexão²⁷.

É, igualmente, neste articulado que o empregador deve invocar os factos e os fundamentos que justificam a exclusão da reintegração, aduzindo, ainda, os competentes meios probatórios (art. 98.º-J, n.º 2), disciplina que, se teve a virtualidade de, finalmente, esclarecer os meios processuais idóneos à prossecução de uma tal pretensão, trás, no entanto, associada a possibilidade da prática de actos inúteis. Com efeito, não só naquele momento o empregador desconhece qual a pretensão do trabalhador – em caso de declaração de ilicitude do despedimento – como, e a menos que na contestação o trabalhador exclua a reintegração, há a necessidade de produção de prova quanto a esse específico tema, já que a opção entre a reintegração e a indemnização de antiguidade está reservada para o momento a que alude o art. 391.º, n.º 1, do CT.

²⁵ A *fase preliminar* a que se aludiu, sendo composta pelo acto da citação e pela audiência de partes, elimina a *ratio* que preside à concessão da dilação, ao que, naturalmente, acrescerá o próprio objecto da acção que, como decorre quer do art. 98.º-J, n.º 1, e 387.º, n.º 3, do CT, não consubstanciará, para o empregador qualquer *novidade*.

²⁶ O que mais não consubstancia do que a repetição do que, em termos substantivos, se prevê no art. 387.º, n.º 3, do CT.

²⁷ O que não significa que não possa, por exemplo, alegar factos tendentes à demonstração do decurso do prazo – de caducidade – que o trabalhador dispunha para propor a acção (cfr., neste sentido, Albino Mendes Baptista, obra citada, pág. 89). Com efeito, tratando-se de matéria que não é do conhecimento officioso – art. 303.º, do CC, *ex vi* do disposto no art. 333.º, n.º 2, do mesmo código – é este o momento idóneo à sua arguição.

Apresentado, pelo empregador, o articulado motivador do despedimento, é do mesmo notificado o trabalhador para, no prazo de 15 dias, contestar (art. 98.º-L, n.º 1)²⁸.

No seu articulado pode o trabalhador, para além de impugnar os factos aduzidos pelo empregador ou aos mesmos opor excepções, deduzir reconvenção – ao abrigo do disposto no art. 274.º, n.º 2, do CPC – e peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho, independentemente do valor da acção (art., 98.º-L, n.º 3).

A previsão da possibilidade que ao trabalhador assiste de deduzir pedido reconvenicional através da remissão, em bloco, para o n.º 2, do art. 274.º, do CPC, não se nos oferece isenta de dúvidas, pois que não se alcança em que medida poderá um pedido reconvenicional do trabalhador reconduzir-se às previsões insitas nas alíneas *b)* e *c)*, daquele preceito da lei processual civil²⁹. A remissão fará, pois, apenas sentido no que se refere à al. *a)*, do n.º 2, do art. 274.º, do CPC. Por outro lado, em sede reconvenicional deverá o trabalhador deduzir todos os pedidos que emergjam do despedimento que foi alvo: as denominadas *retribuições intercalares*, a indemnização de antiguidade ou a reintegração e a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais (arts. 389.º, n.º 1, als. *a)* e *b)*, 390.º, 391.º e 392.º, do CT). Prescindindo a lei adjectiva laboral do elemento de conexão a que alude a al. *a)*, do n.º 2, do art. 274.º, do CPC, prevê-se ainda a possibilidade de a reconvenção abarcar outros créditos,

²⁸ Podendo colocar-se a questão de, ao prazo aqui previsto, acrescer aqueloutro previsto no art. 58.º, n.º 2, caso o trabalhador seja representado pelo Ministério Público e visto que a lei denomina o seu articulado de contestação (cfr., ainda, o art. 486.º, n.º 4, do CPC). *In casu*, e independentemente da aproximação que à figura do autor e réu – na dogmática processual civil na qual todos nos habituámos a raciocinar – se faça da posição que trabalhador e empregador ocupam nesta nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, estamos em crer que a *ratio* que preside àquela prorrogação subsiste e daí que propendamos para a possibilidade de, ao prazo de 15 dias para contestar, acresçam os 10 dias previstos no art. 58.º, n.º 2. O mesmo se diga caso o trabalhador venha a ser representado por mandatário numa fase posterior à audiência de partes, por aplicação conjugada dos arts. 58.º, n.º 2, e 486.º, n.º 5, do CPC. Maiores dificuldades se nos colocam na prorrogação do prazo para contestar nas situações em que, *ab initio*, o trabalhador está já representado por advogado. Neste caso, estamos em crer que a prorrogação terá que ser concedida casuisticamente, mas os argumentos que alegadamente a suportam terão que ser alvo de marcada exigência.

²⁹ Basta ponderar, no que se refere à al. *b)*, do n.º 2, do art. 274.º, do CPC, que no articulado motivador do despedimento não é lícito ao empregador a dedução de outra ou outras causas de pedir e pedidos, ainda que com o despedimento tenham conexão, daí que se não vislumbre sobre que crédito poderá o trabalhador propor-se a obter a compensação. E, quanto à alínea *c)*, daquele mesmo preceito, a mera alusão ao litígio que determina a propositura da acção é quanto baste para afastar a possibilidade de as partes – empregador e trabalhador – quererem obter, em seu benefício, o mesmo efeito jurídico.

estes agora emergentes da execução do contrato de trabalho ou que sejam exigíveis em razão da sua cessação^{30 31}.

Se o trabalhador se tiver defendido por excepção, pode o empregador responder à respectiva matéria no prazo de 10 dias; havendo reconvenção, o prazo para resposta é alargado para 15 dias (art. 98.º-L, n.º 5).

E, na sua resposta, pode o empregador deduzir pedido reconvenicional contra o trabalhador? As normas que regem a propósito da acção a cuja tramitação nos temos dedicado não o prevêm, ao contrário do que sucede com o trabalhador. Destarte, a resposta a tal questão sempre seria de buscar nas disposições gerais do diploma processual laboral, *in casu*, no disposto no art. 30.º, por expressa determinação do art. 1.º, n.º 2, al *b*). E se, em abstracto, a admissibilidade de reconvenção do empregador pode encontrar legitimação no n.º 1, do art. 30.º, já não se antevê, todavia, ser possível defender a sua aceitação face do disposto no n.º 2, daquele preceito, uma vez que ao pedido e causa de pedir deduzidos pelo empregador, ainda que com conexão com o despedimento, não corresponde a forma do processo que aqui abordamos. A letra da lei importa, pois, que se considere inadmissível a reconvenção que seja deduzida pelo empregador, com apelo ao citado art. 30.º, n.º 2, sem prejuízo de se considerar que uma tal inadmissibilidade consubstancia clara violação do princípio da igualdade de armas.

Nos seus articulados, ou no prazo destes, devem as partes apresentar ou requerer a produção de prova³². À prova testemunhal que seja oferecida pelas partes aplicam-se as restrições previstas no art. 63.º, ns. 1 e 2.

c) a não apresentação do articulado pelo empregador

Diz-nos o art. 98.º-J, n.º 3, que se o empregador não apresentar o articulado motivador do despedimento, ou não juntar o processo disciplinar ou os documentos comprovativos das formalidades exigidas, o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador e: condena o empregador a reintegrar o trabalhador, ou, caso este tenha optado por uma indemnização em substituição da reintegração, a pagar ao trabalhador, no mínimo, uma indemnização

³⁰ Referimo-nos, neste último caso, às retribuições de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, ou seus proporcionais, emergentes da cessação do contrato e que sempre seriam devidos independentemente da licitude ou ilicitude daquela cessação.

³¹ Embora se entenda que nada obriga o trabalhador a, nesta acção, deduzir pedidos que não tenham por causa o despedimento, podendo o mesmo optar por formulá-los numa outra acção. A expressão *pode*, contida no normativo em análise, a tal consideração induz.

³² No mesmo sentido, o art. 98.º-J, n.º 2.

correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, devendo atender-se ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, estando, ainda, o juiz impossibilitado de atribuir indemnização inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art. 391.º, ns. 2 e 3, do CT); condena o empregador no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado³³ e ordena a notificação do trabalhador para, querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

Uma vez caracterizada a disciplina normativa consequenciada pela não apresentação, pelo empregador, do articulado motivador do despedimento ou da não junção do processo disciplinar – em caso de despedimento por justa causa subjectiva – ou dos documentos comprovativos das formalidades exigidas³⁴ – para a promoção do despedimento fundado em causa objectiva – logo ressaltam as dificuldades quanto à sua aplicação, tendo presente que, até esse momento, os únicos actos processuais praticados se traduzem na apresentação, pelo trabalhador, do requerimento formulário e na realização da audiência de partes e nenhum desses actos contém, de acordo com o regime legal, momento próprio para a alegação de factos absolutamente essenciais à condenação ora exigida. Isto é, como poderá o juiz proferir uma sentença condenatória com o alcance exigido pelo normativo que temos vindo de analisar se, até esse momento, a disciplina legal não impõe a alegação da retribuição do trabalhador³⁵,

³³ Naturalmente, com as deduções a que alude o art. 390.º, n.º 2, se passíveis de apuramento as previstas nas alíneas *a)* e *c)*. A conjugação do disposto no art. 26.º, n.º 5, 98.º-C, n.º 1, e 387.º, n.º 2, do CT, com o disposto no art. 390.º, n.º 1 e 2, alínea *b)*, do CT, torna assim claro que, nas situações de declaração de ilicitude do despedimento, o período a atender, para efeitos de dedução das retribuições, corresponde àquele que medeia entre a data do despedimento e a data da entrega, pelo trabalhador, junto do tribunal competente, do requerimento formulário.

³⁴ Entendendo-se, ainda, que, com base na interpretação conjugada do art. 98.º-G, n.º 1, al. *a)* com o art. 98.º-J, n.º 3, é cumulativa a exigência legal no que se refere à apresentação do articulado motivador do despedimento e do procedimento que lhe deu causa, sendo que a omissão de qualquer um desses actos tem por consequência a condenação do empregador nos moldes expressos nas als. *a)* e *b)*, do n.º 3, do art. 98.º-J. Aliás, a natureza peremptória do prazo para a apresentação do articulado e do procedimento conducente ao despedimento e aquela exigência cumulativa não consentem, sequer, a possibilidade de, a requerimento, ser concedido ao empregador prazo acrescido para junção dos documentos comprovativos daquele procedimento.

³⁵ Cujo apuramento, diz-nos a prática, pode ser, em muitos casos, de extrema complexidade, bastando, para tanto, pensar nas situações em que a natureza retributiva de determinada prestação é discutível e nas situações em que o apuramento dessa retribuição depende da prévia caracterização das funções do trabalhador.

a alegação da sua antiguidade, a opção entre a reintegração ou a indemnização de antiguidade, a alegação dos factos conducentes à atribuição de uma indemnização de antiguidade – caso seja esta a pretensão do trabalhador – fixada nos limites máximos legalmente previstos?

A fim de conferir algum sentido útil ao disposto no art. 98.º-J, n.º 3, als. *a)* e *b)*, e em ordem à justa composição do litígio, nesta concreta fase processual³⁶, uma das vias passíveis de solucionar o que da manifesta insuficiência e simplicidade do requerimento formulário resulta passará pelo convite, ao trabalhador, em sede de audiência de partes, à alegação dos factos permissores da apontada condenação, em caso de não apresentação do articulado motivador do despedimento ou do procedimento que a tanto conduziu³⁷. Tal alegação constará da acta da audiência de partes, assim como dela constará a expressa advertência do empregador quanto às consequências da não apresentação do articulado e dos documentos: a confissão dos factos então alegados pelo trabalhador, atento o disposto no art. 490.º, n.º 2, do CPC.

É certo que uma tal amplitude dos actos a praticar em sede de audiência de partes não está prevista no art. 98.º-I, ns. 1 e 2. Todavia, não se afigura não seja admissível a prática desses actos naquele momento processual, face ao que se dispõe no art. 56.º, al. *b)*, o que trás, ao que se crê, vantagens do ponto de vista da celeridade processual, obviando à concessão de prazo para a alegação do trabalhador e para o exercício do contraditório pelo empregador.

A *via* que ora se propôs não está a coberto de crítica: basta pensar que, na audiência de partes, o trabalhador pode não dispor dos elementos necessários e pode nem sequer estar representado por advogado³⁸, o que, neste último caso, é susceptível de fragilizar a sua posição. As dificuldades de uma tal solução adensam-se na hipótese de a entidade

³⁶ Fase essa que nem sequer tem a virtualidade de abarcar todas as consequências que podem emergir de um despedimento julgado ilícito, uma vez que o pedido de pagamento de indemnização por danos – patrimoniais e não patrimoniais – decorrentes do despedimento é deixada para uma fase ulterior (art. 98.º-J, n.º 3, al. *c)*).

³⁷ Embora não nos mereça qualquer oposição que se pugne por uma solução que reserve para um momento ulterior a prolação do dito convite, *maxime*, após o decurso do prazo que o empregador dispõe para juntar o articulado motivador e os documentos, embora com os inconvenientes do ponto de vista da celeridade processual que se anotarão. Uma precisão, no entanto, se imporá neste caso: no exercício do contraditório que resulte dos esclarecimentos prestados pelo trabalhador, mormente o que se prenda com a opção pela reintegração, está absolutamente vedado ao empregador a possibilidade de, naquele momento, a esta se opor, por estar precludido o seu direito (art. 98.º-J, n.º 2).

³⁸ Cfr., o art. 98.º-B.

empregadora não estar presente na audiência de partes. Mas, visando ultrapassar as apontadas dificuldades, sempre o juiz poderá enveredar pela suspensão da instância – por apelo ao disposto no art. 279.º, n.º 1, 2.ª parte, do CPC –, concedendo ao trabalhador prazo para que reúna ou se muna dos elementos necessários e, eventualmente, constitua mandatário, bem como poderá, em caso de falta do empregador, proceder à sua notificação, com a advertência prevista no art. 490.º, n.º 2, do CPC, quanto aos factos que aqui relevam.

De afastar será a defesa de uma solução que, em ordem à resolução da problemática que colocámos, passe pela condenação em valor cujo apuramento seja relegado para incidente de liquidação prévio à execução de sentença – art. 661.º, n.º 2, do CPC – pois que uma tal possibilidade está reservada para situações caracterizadas pela mera ausência de elementos suficientes para determinar o montante em dívida e não para o apuramento de factos que podem revelar-se verdadeiramente constitutivos do direito³⁹.

A condenação proferida nos termos das als. *a)* e *b)*, do n.º 3, do art. 98.º-J, é notificada ao trabalhador, conjuntamente com a notificação para, querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação (art. 98.º-J, n.º 3, al. *c)*)⁴⁰, e é, igualmente, notificada ao empregador (art. 98.º-J, n.º 4).

Para responder ao articulado apresentado pelo trabalhador ao abrigo do disposto no art. 98.º-J, n.º 3, al. *c)*, disporá o empregador do prazo de 15 dias, por aproximação ao que se dispõe no art. 98.º-L, n.º 4, já que a lei nada dispõe, directamente, àquele propósito.

A ausência de resposta do empregador ao articulado do trabalhador – deduzido ao abrigo do disposto no art. 98.º-J, n.º 3, al. *c)* – terá as consequências a que se reporta o art. 57.º, n.º 1, conquanto verificados os demais pressupostos ali previstos.

d) a não apresentação do articulado pelo trabalhador

Se o trabalhador não contestar, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado na sua própria pessoa, ou tendo juntado procuração a mandatário judicial no prazo da contestação, consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador, sendo logo proferida sentença a julgar a causa conforme for de direito. Reproduz-se, aqui, sem que nos suscite dúvida ou comentário, o constante do art. 57.º, n.º 1.

³⁹ Relembrando-se o que aqui já se disse a propósito do apuramento da retribuição e lembrando que mesmo a questão do cômputo da antiguidade do trabalhador – nos casos em seja sua pretensão o recebimento da indemnização de antiguidade – pode assumir contornos de extrema complexidade.

⁴⁰ Também aqui subscrevemos o entendimento, já antes expresso, que nada impede que, no que tange a créditos que não decorram do despedimento, o trabalhador demande o empregador noutra acção.

e) os termos posteriores aos articulados

Terminada a fase dos articulados, o processo seguirá os termos previstos nos arts. 61.º e seguintes, com a particularidade de a prova a produzir em audiência de discussão e julgamento se iniciar com a oferecida pelo empregador⁴¹ (art. 98.º-M, n.º 1).

Se o normativo ora em apreço não oferece dúvidas⁴² quando está em discussão o despedimento – ainda que o objecto da causa se tenha, entretanto, expandido por força da faculdade que ao trabalhador é atribuída pelo art. 98.º-L, n.º 3 – já as maiores reservas nos merece uma tal solução normativa quando a acção haja prosseguido, apenas, para a discussão dos pedidos que pelo trabalhador hajam sido formulados ao abrigo do disposto no art. 98.º-J, n.º 3, al. c) e, claro está, haja sido, quanto a eles, exercido o contraditório pelo empregador. Subsistirá, *in casu*, a necessidade de a prova a produzir se iniciar com a oferecida pelo empregador? E manter-se-á a natureza urgente da acção? À primeira questão responderemos negativamente⁴³: a aplicação do preceito em causa – pela sua *ratio* – apenas fará sentido nas situações em que o tema principal em discussão seja o despedimento. Resolvida esta questão, não existe fundamento bastante que impeça que à ordem de produção da prova se aplique o disposto no art. 652.º, do CPC, e, quanto à prova testemunhal, o disposto no art. 634.º, do CPC, com as necessárias adaptações. A resposta à segunda questão já se nos afigura duvidosa, pois a acção não se converteu numa acção comum, subsiste a mesma, pelo menos formalmente, e a lei atribui-lhe natureza urgente. Todavia, a decisão que, com urgência, se impunha proferir – a concernente às consequências do despedimento ilícito – foi anunciada em momento processual anterior, sendo certo que as razões daquela urgência não são extensíveis à temática que subsista em discussão. Assim, e apesar de a forma do processo se manter inalterada, não se encontra justificação para que mantenha natureza urgente quando haja prosseguido, apenas, para a apreciação de questões que com o despedimento não têm conexão.

⁴¹ O que mais não é que o corolário de o ónus da prova dos factos constitutivos do despedimento impender sobre o empregador.

⁴² O que, de todo o modo, não é sinónimo de concordância, já que, ao estabelecer esta regra, a lei apenas em parte resolveu o problema decorrente de, nas acções de despedimento, o trabalhador ter que *antecipar* a sua defesa, uma vez que era quem, em primeiro lugar, produzia a sua prova, sendo certo que o ónus da prova dos factos constitutivos do direito ao despedimento cabia ao empregador. Ora, actualmente e vista a amplitude que a nova acção pode assumir, o problema não se dissipou. Com efeito, produzindo o empregador a sua prova em primeiro lugar terá ele que antecipar a sua defesa quanto aos factos cujo ónus probatório incumbe ao trabalhador.

⁴³ Pronunciando-se quanto à inexistência de fundamento substantivo para que a prova do trabalhador seja oferecida em segundo lugar, cfr., José Eusébio de Almeida, no texto citado, pág. 115, nota de rodapé n.º 66.

O art. 98.º-M, n.º 2, diz-nos que, se for invocado despedimento precedido de procedimento disciplinar, é ainda aplicável o disposto no art. 387.º, n.º 4, do CT, o que significa que, na sentença, o juiz terá sempre que apreciar da existência, ou não, de justa causa de despedimento, ainda que, previamente, haja concluído que aquele procedimento se encontrava ferido de invalidade formal⁴⁴.

- **O pagamento de retribuições intercalares pelo Estado**

Inova o diploma adjectivo laboral ao prever, no art. 98.º-N, n.º 1, e sem prejuízo das deduções previstas no art. 390.º, n.º 2, do CT⁴⁵, que na decisão em 1.ª instância que julgue ilícito o despedimento, o tribunal determine que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses⁴⁶ desde a apresentação do requerimento formulário até à notificação da decisão de 1.ª instância seja efectuado pela entidade competente da área da segurança social.

É ao tribunal que compete determinar aquele pagamento, sendo certo que, em ordem à contagem daquele período de 12 meses, se lhe imporá o apuramento dos períodos que se excluem daquela contagem (art. 98.º-O).

O pagamento, ao trabalhador, das retribuições mencionadas naquele n.º 1, do art. 98.º-N, tem lugar até 30 dias após o trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do

⁴⁴ A razão de ser da previsão ora em análise – a par da que já resultava do art. 387.º, n.º 4, do CT – assenta na possibilidade de a indemnização de antiguidade ser graduada em função da existência, ou não, de justa causa, sendo certo que uma tal decisão – quanto à substância ou materialidade do despedimento – é susceptível de se repercutir, igualmente, na indemnização por danos – patrimoniais e não patrimoniais – emergentes do despedimento. Ora, se assim é, e se também os procedimentos tendentes ao despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação podem enfermar de vício de natureza formal mas podem, a final, ter por base fundamentos verídicos, porque razão se exclui, nestes casos, um tal âmbito de apreciação judicial se também nessas situações a indemnização de antiguidade é graduada entre 15 e 45 dias e poderá ter lugar a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais?

E justificar-se-á, nos casos de despedimento por justa causa julgados formalmente inválidos, uma tal amplitude de apreciação judicial quando o trabalhador haja optado pela reintegração – sem oposição do empregador ou nos casos em que essa oposição seja julgada improcedente – e não tenha formulado pedido de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais?

⁴⁵ A remissão, em bloco, para o normativo citado não é correcta, vista a insusceptibilidade de ter lugar a dedução a que alude a sua al. b).

⁴⁶ O que significa que a responsabilidade pelo pagamento das retribuições devidas ao trabalhador desde o despedimento ou desde a data da apresentação do requerimento formulário, consoante este seja, ou não, entregue nos 30 dias subsequentes ao despedimento, cabe ao empregador. E significa, igualmente, que tal responsabilidade renascerá após a notificação da decisão de 1.ª instância.

despedimento (art. 98.º-N, n.º 3), o que tem a virtualidade de poupar o trabalhador à propositura de processo executivo tendente à cobrança dos créditos que seja titular – em caso de incumprimento da sentença pelo empregador –, compreendidos, claro está, no período legalmente previsto.

A lei não esclarece, todavia, por que forma processual se operam, nestes casos, as deduções a que aludem as als. *a)* e *c)*, do n.º 2, do art. 390.º, do CT, embora as imponha (art. 98.º-O, n.º 2); da mesma forma que não esclarece quem tem o ónus de alegar – e provar – os factos constitutivos dessas deduções. Não caberá ao Tribunal indagar desses factos, sob pena de violação do princípio da imparcialidade. Por outro lado, o trabalhador não terá interesse em despoletar um tal *incidente*. Caberá, pois, à entidade competente da área da segurança social um tal ónus, o que, necessariamente, irá impossibilitar o cumprimento do prazo previsto no art. 98.º-N, n.º 3.

- **Da conjugação da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento com o procedimento cautelar de suspensão do despedimento**

Dispõe o art. 386.º, do CT, que o trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação de despedimento⁴⁷, mediante a propositura do procedimento cautelar regulado nos arts. 34.º a 40.º-A.

A propositura de um tal procedimento dispensa o trabalhador da apresentação do requerimento formulário previsto no art. 98.º-C, n.º 1, desde que, no requerimento inicial visando a suspensão preventiva do despedimento o trabalhador faça constar que é também sua intenção impugnar a regularidade e a licitude dessa forma de cessação do seu contrato de trabalho (art. 98.º-C, n.º 2).

A omissão da menção, no requerimento inicial do procedimento cautelar, da vontade de impugnar judicialmente a regularidade e a licitude do despedimento – nos casos em que não tenha, ainda, sido entregue o requerimento formulário – tem por consequência a extinção daquele procedimento cautelar (art. 34.º, n.º 4).

Por forma a minimizar a natureza desproporcional e gravosa⁴⁸ da consequência que vimos de enunciar, uma vez constatada a omissão do trabalhador que é sua pretensão

⁴⁷ Prazo que é de caducidade e que não é do conhecimento oficioso (cfr., neste sentido, António Santos Abrantes Geraldès, *in*, Suspensão de Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho, Almedina, 2010, págs. 26 e 27)

⁴⁸ Não há qualquer proporcionalidade entre o acto que é omitido – sobretudo se pensarmos que, ainda que cautelarmente, o trabalhador está a opor-se ao seu despedimento – e a consequência que lhe está

impugnar o despedimento no requerimento inicial da providência cautelar, caberá ao juiz, ao abrigo dos poderes que lhe são conferidos pelo art. 54.º, n.º 1, notificá-lo para, querendo e no prazo que lhe vier a ser fixado, suprir essa omissão, sob pena da extinção do procedimento cautelar⁴⁹.

Estando o procedimento cautelar em condições de prosseguir, o juiz ordena a citação do requerido para se opor, querendo, e designa no mesmo acto data para a audiência final. A par destes actos – de citação e de marcação da audiência final no procedimento cautelar – deverá também o juiz designar data para a realização da audiência de partes atinente à acção *principal* que, por imposição legal – art. 98.º-F, n.º 3 – antecederá a audiência final do procedimento cautelar.

O regime legal descrito, do qual decorre a natureza quase indissociável – na sua génese – do procedimento cautelar e da *acção principal*, leva-nos a questionar se ambos correm, ou não, nos mesmos autos e, no caso de a resposta ser negativa, em que momento, então, se determina a sua separação?

Não se nos afigura que procedimento cautelar e acção *principal* possam correr nos mesmos autos: não se alcança nisso qualquer vantagem e, uma vez frustrada a conciliação – que obrigatoriamente tem lugar por expressa determinação do comando ínsito no art. 98.º-I, n.º 2, e tem por efeito a dispensa da tentativa de conciliação prevista no n.º 2, do art. 36.º⁵⁰ –, a tramitação de um e de outro é incompatível.

Em que momento, então, ordenar a separação e como operá-la? Curial será, ao que se crê, ordenar a separação uma vez frustrada a conciliação a ter lugar na audiência de partes, sem prejuízo, naturalmente, das ilações que porventura se impuserem retirar quanto à génese dessa frustração e que obviamente serão distintas consoante a mesma se funde na intransigência das partes quanto ao objecto da causa ou na sua não comparência naquele acto. A par da determinação da separação, ordenar-se-á a extracção de certidão do processado até àquele momento, a sua distribuição na espécie 2.ª (art. 21.º) e, bem assim, a apensação do procedimento cautelar a essa nova acção.

associada. Para além do mais, não é verosímil que o trabalhador que pretenda a suspensão cautelar do seu despedimento não vise, igualmente, impugnar esse despedimento por via da acção *principal*. Acresce que a omissão da propositura da acção *principal* sempre teria por consequência a caducidade do procedimento cautelar (art. 389.º, n.º 1, al. *a*), do CPC, *ex vi*, do disposto no art. 32.º).

⁴⁹ Cfr., neste sentido, António Santos Abrantes Gerales, obra citada, págs. 38 e 39.

⁵⁰ Nas situações em que a propositura do procedimento cautelar anteceda a apresentação do requerimento formulário, e que, seguramente, serão as mais frequentes, atendendo ao exíguo lapso de tempo que o trabalhador dispõe para cautelarmente requerer a suspensão do despedimento.

*

Seguramente muitas outras questões se terão suscitado a quem interpreta e aplica a lei e sem dúvida que muitas outras emergirão deste novo regime adjectivo, face às suas muitas insuficiências e face à riqueza das situações de facto que todos os dias surgem nos nossos tribunais do trabalho. Tratou-se este de um pequeno e despretenso ensaio que, no entanto, se deseja se revele de alguma utilidade.

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

“Salários de tramitação”: uma obrigação do Estado...Brevíssima referência ao regime previsto no artigo 98.º-N do CPT¹

Publicado em “O Direito”, 144.º (2012), IV, pp. 851-863.

Ricardo Pedro*

SUMÁRIO: I – Introdução. II – A jurisprudência anterior à entrada em vigor do actual regime. III – A solução do ordenamento jurídico espanhol. IV – Outros antecedentes. V – O regime previsto no artigo 98.º-N do CPT.

I – Introdução

1. Os salários de tramitação ou salários intercalares representam os salários ou as retribuições devidas aos trabalhadores correspondentes ao período que decorre, no âmbito de uma acção de impugnação do despedimento, entre o momento em que se inicia a acção judicial e o seu fim. De acordo com a técnica sancionatória dos efeitos da ilicitude do despedimento, tudo concorre para que estes salários não sejam suportados pelo trabalhador, correspondendo estes àquilo que o trabalhador despedido “ganharia” se o contrato subsistisse². Ainda assim, face à interrogação sobre quem deveria suportar os salários de tramitação, abriam-se, pelo menos, três hipóteses, a saber: a) serem suportados pelo empregador; b) serem assumidos por uma entidade ou fundo público; ou c) serem repartidos entre o empregador e uma entidade pública. Até 2010, data do início de vigência da norma que impôs o regime que se analisa, ocorria a primeira hipótese, isto é, tais

¹ O presente estudo insere-se num trabalho mais amplo sobre responsabilidade civil do Estado pela administração da Justiça ainda em curso. Sem prejuízo de futuras reflexões que o tema em referência merece, entendemos publicar as presentes, na expectativa de que possam ser úteis a quem lide com o tema.

O texto está redigido segundo as regras anteriores ao Acordo Ortográfico.

* Advogado, mestre e doutorando em Direito Público pela Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.

² Neste último sentido, entre outros, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito de Trabalho*, 15.ª ed., Lisboa, Almedina, 2010, p. 602.

salários eram suportados na totalidade pelo empregador. Acontece que a longa duração dos processos judiciais em referência pôs a nu a injustiça de tais salários serem suportados por quem nada contribuía para isso (empregadores), mas sobretudo em resultado da indevida demora na administração da Justiça.

2. A entrada em vigor, a 1 de Janeiro de 2010, de um novo regime previsto pelo artigo n.º 98.º-N do Código de Processo do Trabalho (CPT – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro, com as últimas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, e pela Declaração de Rectificação n.º 86/2009, 23 de Novembro) vem instituir a obrigação do Estado pelo pagamento dos salários intercalares nas acções de impugnação do despedimento. Impõe ainda ao tribunal que determine, na decisão em primeira instância que declare a ilicitude do despedimento, que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador, após o decurso de doze meses desde a apresentação de formulário próprio até à notificação da decisão de primeira instância, seja efectuado pela entidade competente da área da segurança social.

3. Antes de se avançar na análise do regime imposto pelo referido artigo (V), importa conhecer os antecedentes desta norma. Por antecedentes entendemos aqui: a jurisprudência dominante nos nossos tribunais antes da entrada em vigor deste regime (II); a solução que imediatamente parece ter *inspirado* o legislador português na definição do regime em referência, isto é, a solução ainda vigente no ordenamento jurídico espanhol – ainda que tal não signifique que se tenha adaptado entre nós uma solução tão garantística como a daquele ordenamento (III); e outros antecedentes, como sejam, o acordo entre o Governo e os parceiros sociais aquando do processo de concertação social que acompanhou a elaboração do Código do Trabalho e a Lei de autorização para alteração legislativa do CPT (IV).

II – A jurisprudência anterior à entrada em vigor do actual regime

4. A posição da jurisprudência (que nos parece mais expressiva) antes da entrada em vigor do regime do artigo 98.º-N do CPT encontra-se nos acórdãos do Tribunal da Relação do Porto, de 12 de Outubro de 1998, Proc. n.º 9840573, e de 19 de Fevereiro de 2004, Proc. n.º 0410622. No primeiro decidiu-se que “[o]s atrasos processuais não legitimam qualquer dedução no valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir entre o despedimento ilícito e a data da sentença”. E no segundo “[l]amenta-se o atraso na prolação da sentença,

que foi justificado com acumulação de serviço e admite-se que a ré possa e deva ser ressarcida pelos danos sofridos à conta daquele atraso, mas a responsabilidade por essa reparação não pode recair sobre a autora, por não lhe ser imputável o atraso em questão. Tal responsabilidade poderá recair sobre o juiz ou sobre o Estado, cabendo à recorrente accionar os mecanismos necessários a alcançar aquele desiderato” e acrescenta-se ainda que “[o] atraso na prolação da sentença não é imputável ao trabalhador e, por isso, não tem repercussão no montante das retribuições que lhe são devidas por despedimento ilícito”.

5. Noutra decisão mais recente o Tribunal da Relação do Porto, de 2 de Novembro de 2009, Proc. n.º 747/04.2TTVFR.P1, aludindo às conclusões da recorrente (empregadora), defendeu que esta não deveria suportar os salários de tramitação contabilizados durante o período em que o processo esteve sem andamento. Neste acórdão decidiu-se, em síntese, por um lado, que “[s]endo embora certo que não é curial que a entidade empregadora, na prática, tenha de suportar, a esse nível, a morosidade do sistema judiciário, a verdade é que ao trabalhador também não pode ser imputado um atraso no andamento do processo a que ele não deu causa”, conclui-se, por outro, “(...) que não é admitida qualquer dedução nas retribuições vencidas e vincendas com base na morosidade do sistema judicial, nem sequer condenar o Estado a pagar ao trabalhador o montante das retribuições vencidas correspondente ao tempo em que o processo esteve sem andamento por razões de orgânica judiciária”.

6. Até à entrada em vigor do actual regime era evidente, de acordo com a referida jurisprudência (em especial, nos dois primeiros acórdãos), que a morosidade da administração da Justiça não deve ter consequências para o trabalhador, devendo, portanto, o seu custo ser suportado pelo empregador, podendo, no entanto, recair sobre o Estado, embora mediante apreciação num processo autónomo de responsabilidade. No terceiro acórdão entendeu-se que não era *curial* que a demora indevida na administração na Justiça laboral fosse suportada nem pelo trabalhador nem pelo empregador, e que, face ao direito positivado à data, especialmente por referência ao disposto no Código de Trabalho, o Estado não estava obrigado a suportar os salários de tramitação directamente resultantes da morosidade da administração da Justiça, o que teria como resultado que tais salários seriam sempre suportados pelo empregador.

III – A solução do ordenamento jurídico espanhol

7. O ordenamento jurídico espanhol, desde os anos 80, contém uma norma com algumas semelhanças com a do artigo 98.º-N do CPT, que inicialmente constava do *Estatuto de los Trabajadores de 1980*, artigo 56.º/5, e hoje consta do artigo 57.º do *Texto Refundido da Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995* na redacção que lhe foi dada em 2010 (ET). Este dispositivo, em síntese, disciplina que quando uma sentença laboral declara procedente uma acção de despedimento ilícito, excedendo o prazo de sessenta dias úteis desde a data em que foi apresentada a demanda, o pagamento dos salários de tramitação correspondentes ao tempo que exceda o referido prazo corre por conta do Estado e não do empregador³. Ora, a fixação do prazo de sessenta dias úteis teve por base o facto de a maioria dos processos laborais de despedimento nunca atingir esse prazo⁴, sendo por isso um prazo confortável para o legislador espanhol, uma vez que, em regra, não gerava obrigação do pagamento dos salários de tramitação.

Ao que acresce que este prazo era, na opinião de alguns autores, um “prazo razoável” para um processo de despedimento ilícito⁵.

8. Por sua vez, o disposto nos artigos 116.º a 119.º da *Ley do Procedimiento Laboral* (LPL), que vem desenvolver o artigo 57.º do ET, sublinha que o empregador pode reclamar directamente do Estado os salários de tramitação pagos ao trabalhador que excedam os sessenta dias úteis desde o início da acção. Já no caso de insolvência do empregador, o trabalhador poderá reclamar directamente do Estado os referidos salários, desde que não tenham sido pagos pelo empregador. No entanto, para demandar do Estado os salários de tramitação, deverá previamente ter recorrido à via administrativa. O processo judicial de reclamação dos salários de tramitação apresenta-se como um novo processo instaurado no Tribunal que conheceu do despedimento, devendo a acção judicial ser acompanhada da cópia da decisão administrativa de indeferimento ou da solicitação de pagamento. Logo que admitida a demanda, deverá ser proferida decisão nos cinco dias seguintes, versando só sobre a procedência do pedido e o montante reclamado.

³ Sobre este regime, entre muitos, EDMUNDO ANGULO RODRÍGUEZ, “El artículo 56.5 del Estatuto de los Trabajadores: responsabilidad de la administración del Estado en cuanto a saláridos de tramitación por resolución tardía de la jurisdicción laboral”, in *El Poder Judicial*, V.1, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, 1983, p. 529-621.

⁴ Assim, JUAN MONTERO AROCA, *Responsabilidad civil del Juez y del Estado por la actuación del Poder Judicial*, Madrid, Tecnos, 1988, p. 96.

⁵ Assim, JUAN MONTERO AROCA, *Responsabilidad...*, p. 96.

De acordo com o legislador espanhol, aos sessenta dias úteis (a partir dos quais o Estado se obriga ao pagamento dos salários de tramitação) deverá deduzir-se o tempo em que o processo esteve suspenso devido ao insucesso da conciliação ou da reclamação administrativa prévia, ou por defeitos ou omissões daquela. Deverá ainda ser deduzido o período de tempo em que ocorreu a suspensão do processo, a pedido das partes, no âmbito da conciliação e juízo e nos casos em que qualquer das partes alegue falsidade de um documento que possa ter influência notória na decisão.

Por fim, o legislador espanhol não termina sem dar ao juiz o poder de, apreciando as provas, decidir se o tempo decorrido deve ser suportado pelo Estado ou pelo empregador, admitindo ainda que o juiz decida que o trabalhador seja privado dos salários de tramitação caso se verifique que a sua actuação processual foi pautada por manifesto abuso de direito.

IV – Outros antecedentes

9. O acordo celebrado entre o Governo e os parceiros sociais, aquando do processo de concertação social que acompanhou a elaboração do Código do Trabalho (cf. “Acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da protecção social em Portugal”, ponto 3.16), previa *“fazer o Estado suportar o custo dos salários intercalares quando a acção judicial se prolongar por mais de um ano”*. Ou seja, o Estado suportaria todos os salários relativos aos atrasos processuais logo que decorresse um ano desde o início da acção. Da redacção do acordo nada permite concluir que o Estado é responsável só na primeira instância, apenas se referindo ao *“dias a quo”*, isto é, logo que decorrido um ano da data do início da acção. Aliás, a não se dizer nada tudo levaria a concluir que se referiria ao fim do processo, isto é, ao trânsito em julgado. É assim fixado o prazo de um ano (em abstracto) a partir do qual o Estado assumia a obrigação de suportar os salários de tramitação seguintes, independentemente da complexidade do litígio e do comportamento das partes.

10. Por sua vez, de acordo com a Lei de autorização para alteração legislativa do CPT (Lei n.º 76/2009, de 13 de Agosto que autoriza o Governo a alterar o Código de Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro) precisava-se que o sentido e a extensão da autorização legislativa concedida ao Governo era, nomeadamente, para *“criar uma acção declarativa de condenação com processo especial para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a Relação, aplicável aos casos em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador,*

seja por extinção do posto de trabalho, seja ainda por inadaptação” [cf. artigo 2.º, n)], e “caso a decisão da acção em primeira instância ocorra depois de decorridos 12 meses desde o início da acção, exceptuando os períodos de suspensão da instância, mediação, tentativa de conciliação e aperfeiçoamento dos articulados, e o despedimento seja considerado ilícito, prever que o tribunal determine que seja efectuado pela entidade competente da área da segurança social o pagamento ao trabalhador das retribuições devidas após aquele prazo e até à decisão em primeira instância” [cf. artigo 2.º, n) e v)].

Destes dispositivos fica claro que o Governo ficou autorizado a legislar no sentido de, caso o despedimento seja declarado ilícito e tenham decorrido doze meses desde o início da acção (exceptuando os períodos de suspensão da instância, mediação, tentativa de conciliação e aperfeiçoamentos dos articulados), o tribunal determinar que seja efectuado pela autoridade competente da segurança social o pagamento ao trabalhador das retribuições devidas após o decurso dos doze meses até à decisão em primeira instância.

V – O regime previsto no artigo 98.º-N do CPT

11. Se a morosidade processual gera danos em qualquer jurisdição, nos processos de impugnação do despedimento têm, em regra, maior gravidade, pois o empregador pode vir a ser condenado a pagar os salários de tramitação (em relação a um período durante o qual não contou com o trabalho efectivo daquele que foi objecto de despedimento), com a consequente incidência negativa, não só para o empregador como também para o mercado laboral, fundamentalmente, na criação de emprego⁶. Todavia, deve ter-se em conta que a positivação de um regime deste tipo pode potenciar o despedimento ilícito ou o seu prolongamento no tempo, uma vez que o pagamento dos salários de tramitação para além dos doze meses desde o início da acção não correrá por conta de nenhuma das partes. Trata-se, notoriamente, de uma medida de apoio ao empregador, isentando-o do pagamento de salários que, de outro modo, correriam por sua conta. Surgindo o Estado, por um lado, a assumir a sua incapacidade de administrar a Justiça num prazo devido e, por outro, por consequência, como que subrogando-se ao empregador no pagamento dos salários de tramitação que, a haver um funcionamento regular da administração da Justiça, não correriam por sua conta.

⁶ JOSE DIAZ DELGADO, *La responsabilidad patrimonial del Estado por dilaciones indebidas en el funcionamiento de la Administración de Justicia*, Valencia, Ediciones 7, 1987, p. 110.

12.O artigo 98.º-N do CPT⁷ refere-se a uma situação típica, potencialmente causadora de danos pela má administração da Justiça (a morosidade), prevendo a obrigação do Estado suportar certos danos (salários de tramitação) que, de outro modo, seriam suportados pelo empregador (ainda que atribuíveis à administração da Justiça tardia na jurisdição laboral – *rectius* processo judicial urgente de apreciação da regularidade e licitude do despedimento). Importa deixar claro, como a doutrina tem alertado, que, de acordo com o legislador, o regime do artigo 98.º-N do CPT apenas se aplica no âmbito da acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento e já não no âmbito do processo comum⁸. Evidentemente, o principal beneficiário deste regime não é o trabalhador – ainda que indirectamente o possa ser, na medida em que o Estado, presumivelmente, será mais solvente do que o empregador obrigado, que não terá de suportar as consequências do retardado funcionamento (culposo ou não) da administração da Justiça – mas sim o empregador, que sempre teria de suportar tais salários e assim não terá.

Nos termos do disposto no artigo 390.º do Código de Trabalho (CT – alterado e republicado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, posteriormente alterado pela Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18 de Março, Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, e Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro), sob a epígrafe *Compensação em caso de despedimento ilícito*, esclarece-se que:

1 – Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2 – Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

- a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

⁷ Sobre uma hipótese normativa deste tipo antes da vigência da norma em análise, entre nós, com diferentes opiniões, JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, V. 1, Coimbra Editora, 2007, p. 1021; ALBINO MENDES BAPTISTA, *Jurisprudência do trabalho anotada: relação individual do trabalho*, 3.ª ed., Lisboa, Quidjuris?, 1999, p. 815, ainda do mesmo autor, “A nova acção de impugnação do despedimento e a revisão do código de processo do trabalho”, Wolters Kluwer-Coimbra Editora, 2010, p. 112 e ANTÓNIO JORGE MARTINS DA MOTTA VEIGA, *Lições de direito do trabalho*, 8.ª ed., Lisboa, Universidade Lusíada, 2000, p. 512, nota 311.

⁸ Assim, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho*, 2.ª ed., Coimbra, Wolters Kluwer-Coimbra Editora, 2010, p. 425 e ALBINO MENDES BAPTISTA, *A nova acção...*, p. 116.

- b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

De acordo com este normativo, tendo em conta a remissão que faz para o artigo 389.º/1, a) do CT, deve ficar claro que: 1) o pagamento de retribuições intercalares não obsta ao dever de indemnizar por outros danos (patrimoniais e não patrimoniais) sofridos pelo trabalhador; 2) havendo recurso, atende-se à decisão do tribunal do último recurso admitido⁹; 3) e que a estas retribuições se deduzem: i) os ganhos que o trabalhador obteve e que não obteria se não fosse o despedimento; ii) caso a propositura da acção não decorra no prazo de 30 dias contados desde o despedimento, as retribuições devidas logo que decorrido este prazo; e iii) o subsídio de desemprego recebido.

13.O artigo 98.º-N do CPT, sob a epígrafe *Pagamento de retribuições intercalares pelo Estado*, dispõe que:

1 – Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho, o tribunal determina, na decisão em 1.ª instância que declare a ilicitude do despedimento, que o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses desde a apresentação do formulário referido no artigo 98.º-C até à notificação da decisão de 1.ª instância seja efectuado pela entidade competente da área da segurança social.

2 – A entidade competente da área da segurança social é sempre notificada da decisão referida no número anterior, da interposição de recurso da decisão que declare a ilicitude do despedimento, bem como da decisão proferida em sede de recurso.

3 – A entidade competente da área da segurança social efectua o pagamento ao trabalhador das retribuições referidas no n.º 1 até 30 dias após o trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento.

4 – A dotação orçamental para suportar os encargos financeiros da entidade competente da área da segurança social decorrentes do n.º 1 é inscrita anualmente no Orçamento do Estado, em rubrica própria.

⁹ Para mais desenvolvimentos sobre a disciplina deste artigo, na redacção vigente, entre outros, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *et alli*, *Código do trabalho anotado*, 8.ª ed., Coimbra, Almedina, 2009, p. 1003-1006 e JOÃO LEAL AMADO, *Contrato...*, p. 402 e ss.

14. Em boa técnica jurídica, o preceito referido do CPT não significa que o Estado seja responsável pelo pagamento das retribuições intercalares, pois o pagamento de qualquer salário é sempre obrigação do empregador. Do que o Estado é responsável é pela dilação indevida que se produz no processo laboral e o que deve suportar é o dano (comum¹⁰) que essa dilação causa ao empregador, que se veria obrigado, por causas que não lhe são imputáveis, a pagar as retribuições intercalares geradas pela excessiva duração do pleito.

Do artigo 98.º-N/1 do CPT fica-se, nomeadamente, a saber que a quantia devida pelo Estado circunscreve-se às retribuições devidas ao trabalhador que vão além dos doze meses desde a apresentação do requerimento em formulário de oposição ao despedimento até à notificação da decisão da primeira instância.

Fixado “*o dies a quo*” e “*ad quem*”, não deve começar o cômputo do referido prazo até que se sanem os defeitos, atribuídos ao trabalhador demandante, que o formulário possa apresentar (cf. artigo 98.º-E do CPT), pois estes períodos devem ser excluídos, logo que sejam imputáveis ao trabalhador.

15. Em suma, do confronto do disposto no artigo 390.º do CT com o referido no artigo 98.º-N/1 do CPT emerge, por um lado, à luz daquele dispositivo, que o trabalhador tem direito a receber as retribuições que se vencerem *até ao trânsito em julgado* da decisão e, por outro, que o Estado, por via deste dispositivo, apenas se assume responsável pelas retribuições intercalares devidas ao trabalhador, uma vez decorridos doze meses desde a data da apresentação do formulário (cf artigos 94.º-C e D do CPT e Portaria n.º 1460- C/2009, de 31 de Dezembro) *até à notificação da decisão de primeira instância*.

Deste modo, o legislador do CPT deixa inédito o tema relativamente ao período decorrido em sede de recursos. Parece-nos que, no caso de haver recurso da decisão da primeira instância que decretou o despedimento lícito/ilícito, várias soluções se podem equacionar:

l) *Declarado lícito o despedimento em primeira instância:*

- a) em sede de recurso mantém-se a decisão do tribunal inferior – neste caso o trabalhador não deve receber do Estado ou do empregador qualquer retribuição intercalar relativa ao decurso do tempo da primeira instância e do recurso;

¹⁰ Em abono da verdade muitos danos podem resultar da tardia administração da Justiça. Todavia, o que o legislador se dispôs a suportar foram apenas alguns salários de tramitação. Estes salários de tramitação parecem representar um prejuízo típico na acção de impugnação do despedimento, podendo falar-se aqui de um dano comum. Embora, sublinhe-se, nunca se pode olvidar que poderão produzir-se outros danos além dos comuns, mas, por oposição, especiais, que não encontram suporte no instituto previsto no artigo 98.º-N do CPT.

b) no caso de o tribunal de (último) recurso revogar a decisão da primeira instância, afirmando a decisão de ilicitude do despedimento – nesta situação o trabalhador deve receber as retribuições relativas ao prazo decorrido após o decurso de doze meses desde a apresentação do formulário (da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento) até notificação da decisão de primeira instância a coberto pelo Estado e da parte do empregador, todas as retribuições, desde o despedimento, com excepção das suportadas pelo Estado, até ao trânsito em julgado.

II) *Declarado ilícito o despedimento em primeira instância:*

a) sendo revogada, em sede de recurso, a decisão do tribunal inferior e afirmada a licitude do despedimento - neste caso o trabalhador não deve receber do Estado ou do empregador qualquer retribuição intercalar relativa ao decurso do tempo da primeira instância e do recurso;

b) no caso de o tribunal de recurso confirmar a decisão da primeira instância, mantendo a decisão de ilicitude do despedimento – nesta situação o trabalhador deve receber as retribuições relativas ao prazo decorrido após o decurso de 12 meses desde a apresentação do formulário (da acção de impugnação judicial da regularidade e ilicitude do despedimento) até notificação da decisão de primeira instância suportados pelo Estado e da parte do empregador, todas as retribuições, desde o despedimento, com excepção das suportadas pelo Estado, até ao trânsito em julgado da decisão.

Tudo isto sem prejuízo das deduções referidas no artigo 390.º/2 do CT.

Este entendimento é sufragado pela *ratio iuris* do artigo 98.º-N do CPT que visa desonerar o empregador do montante relativo às retribuições vencidas, em primeira instância, após o decurso de doze meses desde a impugnação do despedimento e permite compreender o disposto no artigo 98.º-N/2 e 3 do CPT no que se refere ao facto da entidade da área da segurança social competente pelo pagamento dever ser notificada da decisão do recurso e proceder ao pagamento no prazo de 30 dias após o trânsito em julgado da decisão. Assim, o momento do pagamento ao trabalhador das retribuições intercalares devidas pelo Estado em virtude da morosidade resultante do processo urgente de impugnação do despedimento é até trinta dias após o trânsito em julgado da decisão que declare a ilicitude do despedimento (cf. artigo 98.º-N/3 do CPT).

Para que se possa determinar o estado do processo e, em consequência, evitar qualquer fraude sobre o trânsito em julgado dispõe-se no artigo 98.º-N/2 do CPT que a entidade competente da segurança social responsável pelos referidos pagamentos deve ser sempre notificada da decisão da primeira instância, da decisão de interposição de recurso e da decisão proferida em sede de recurso.

16. Contrariamente ao que acontece no ordenamento jurídico espanhol, no caso português não existe um processo autónomo para reclamar os salários de tramitação, tudo decorrendo no mesmo processo de impugnação do despedimento. Podendo, assim, no caso português, o Estado ser “condenado” sem ter representação no processo, sendo o próprio juiz do processo retardado que determina *contabilmente* os salários a suportar pelo Estado em virtude da morosidade que decorreu no tribunal. A vantagem do disposto no artigo 98.º-N do CPT reside na celeridade e na economia processual. Todavia, tal somente terá lugar se o atraso imputável ao Estado ocorrer (apenas) na primeira instância, porquanto, caso as decisões em sede de recurso (a existirem) violem o direito a uma decisão em prazo razoável e o empregador quiser ver ressarcidos os danos daí resultantes, nomeadamente as retribuições intercalares imputáveis ao Estado, não terá outro remédio senão propor uma acção de responsabilidade civil contra o Estado.

17. Se as preocupações (de celeridade) do legislador do processo laboral (*id est*, da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento) se compreendem, por um lado, por via da caracterização deste processo como urgente e, por outro, na assunção dos danos causados pela demora indevida da mesma, já não é de todo isento de dúvidas que o prazo fixado *ex lege* (doze meses¹¹) para uma decisão em primeira instância num processo urgente seja um prazo razoável, não só por a natureza do processo ser urgente, como pelo facto de só em concreto a razoabilidade poder ser aferida.

A aceitação de um prazo fixo pode, na prática, conduzir a situações de *defeito ou de excesso* na assunção por parte do Estado da obrigação de suportar os salários de tramitação que efectivamente sejam resultado da morosidade da administração da Justiça. Dito de outro modo, se a fixação deste prazo de doze meses pode assegurar o princípio da segurança jurídica, já dificilmente poderá permitir ao juiz fazer valer o princípio da justiça material na

¹¹ Num tom crítico em relação ao prazo de doze meses, embora por referência à duração total do processo e não só à primeira instância como veio a ser configurado pelo artigo 98.º-N do CPT, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato...*, p. 425 e ss.

“condenação” dos salários de tramitação a quem efectivamente causou as dilações correspondentes.

Relembramos que no ordenamento jurídico espanhol a justiça do caso concreto poderá ter lugar mediante a mobilização da figura do abuso de direito, privando-se o trabalhador dos salários de tramitação quando este tenha contribuído manifestamente para o atraso da administração da Justiça (cf. artigo 119.º/2 *in fine* da LPL). Em suma, não só¹², mas também, o artigo 98.º-N do CPT deve ser entendido no sentido de que o Estado não deve suportar os danos resultantes (ainda que de salários de tramitação se trate) da demora expressamente imputável às partes.

18. Por sua vez, o disposto no artigo 98.º-O do CPT esclarece que:

1 – No período de 12 meses referido no artigo anterior não se incluem:

- a) Os períodos de suspensão da instância, nos termos do artigo 276.º do Código de Processo Civil;
- b) O período correspondente à mediação, tentativa de conciliação e ao aperfeiçoamento dos articulados;
- c) Os períodos de férias judiciais.

2 – Às retribuições referidas no artigo anterior deduzem-se as importâncias referidas no n.º 2 do artigo 390.º do Código do Trabalho.

Fica a dúvida se o artigo 98.º-O do CPT constitui um “*numerus clausus*” ou um “*numerus apertus*”. Tendemos para a segunda opção, porquanto, por um lado, o artigo 276.º/1, d) do CPC remete para “(...) *outros casos em que a lei o determinar especialmente*” e, por outro, porque durante a tramitação do processo laboral podem verificar-se outras dilações que não sejam imputáveis ao mau funcionamento da administração da justiça, pelas quais o Estado não tem de responder.

19. O artigo 276.º do CPC refere-se a situações de regular funcionamento da administração da Justiça (non1eadamente, suspensão da instância), devendo, à partida, os salários referentes a estes períodos ser suportados pelo empregador como impõe a regra do CT (cf. artigo 390.º). Seguindo uma regra que percorre todo direito processual - princípio da auto-responsabilidade processual das partes – embora não expressamente concretizada nesta matéria pelo CPT, deve entender-se que o período da suspensão pode excepcionalmente

¹² Em todo o ramo processual deve ser garantido o direito a uma decisão em prazo razoável.

É isto que, nomeadamente, resulta do disposto no artigo 20.º/4 da Constituição da República Portuguesa.

ser assacado ao trabalhador se a demora se ficar a dever exclusivamente a culpa ou negligência deste. De outro modo, o trabalhador não deverá ser privado da percepção das retribuições intercalares. No entanto, se se verificar abuso de direito na sua actuação processual, o juiz sempre poderá lançar mão deste instituto.

20. Por outro lado, o Estado também não suportará os salários de tramitação referentes aos períodos em que se impõe a mediação (cf. artigo 27.º -A do CPT) e aos períodos de tempo relativos à tentativa de conciliação, que se desdobra em tentativa de conciliação obrigatória na audiência de partes (cf. artigos 98.º-I/2 e 55.º/2 do CPT) e tentativa de conciliação obrigatória antes da audiência de discussão e julgamento (cf. artigo 70.º/1 do CPT). Isto é, o legislador, assumiu que caso haja lugar a modos alternativos ou complementares de resolução do litígio, ainda que intra-judiciais, o Estado não é responsável pelos salários de tramitação referentes aos períodos em que estes decorram. Por último, o Estado também não assume a obrigação de suportar os salários de tramitação referentes aos períodos em que decorra o aperfeiçoamento dos articulados, que pode acontecer a convite do juiz nos termos dos artigos 508.º/1, b) e 508.º/2 e 3 do CPC.

21. De acordo com o disposto no artigo 98.º-O, c) do CPT, os salários de tramitação relativos aos períodos de férias judiciais não serão suportados pelo Estado. Apesar do que resulta deste regime, salvo algum engano, na medida em que a acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento apresenta natureza urgente [cf artigo 26.º/1, a) do CPT] e os processos de natureza urgente correrem em férias (cf. artigo 144.º/1 do CPC) fica por perceber o sentido útil desta alínea. A isto acresce que a Lei de autorização n.º 76/2009, de 13 de Agosto [cf. artigo 2.º, n) e v)] não inclui a possibilidade do prazo decorrido durante as férias ser excluído, isto é, não se previa o fundamento para o disposto na alínea e) do artigo 98.º-O do CPT. Perante este cenário, deverá fazer-se uma interpretação correctiva do artigo 98.º -O do CPT, excluindo-se a possibilidade de o período de férias ser excluído do cômputo do prazo (12 meses) a suportar pelo Estado.

22. Por fim, quanto ao prazo decorrido nas instâncias de recurso, o legislador não apresenta nenhum prazo a partir do qual assume os salários de tramitação (não é aplicável o prazo de doze meses), pelo que a excessiva duração deverá ser apreciada segundo outros parâmetros, pois o artigo 98.º-N do CPT não cobre estas situações. Apesar de ficar por perceber o critério adoptado pelo legislador ao prever que na primeira instância o simples

incumprimento do prazo lhe impõe uma obrigação e, diferentemente, nas restantes instâncias não apresentar qualquer critério, dúvidas não poderá haver que valerá então o regime da responsabilidade civil extracontratual do Estado e demais entidades públicas (aprovado pela Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro e alterado pela Lei n.º 31/2008, de 17 de Julho) – em especial o regime de responsabilidade do Estado por danos causados pela administração da Justiça previsto no artigo 12.º (e interpretado à luz da jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem)¹³.

Heidelberg, Novembro de 2011.

¹³ Assim como deverá valer este regime para a reparação dos danos causados pela morosidade da administração da Justiça ocorridos em qualquer jurisdição, incluindo (naturalmente) a jurisdição laboral (seja em processo de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento ou qualquer outro processo). Para outros desenvolvimentos sobre este regime e esta jurisprudência, entre outros, o nosso *Contributo para o estudo da responsabilidade civil extracontratual do Estado por violação do direito a uma decisão em prazo razoável ou sem dilações indevidas*, Lisboa, AAFDL, 2011, p. 98 e ss.

IV – Jurisprudência

C E N T R O
DE ESTUDOS
JUDICIÁRIOS

Aplicação da Lei no tempo

1. *RL 05/05/2010 (Maria João Romba), p. 93/10.4TTLSB-L1.4*

Sumário:

Num caso de despedimento individual em que a comunicação de despedimento e portanto também o início do procedimento prévio ao despedimento, teve lugar antes de 1/1/2010, ainda que a ação de impugnação se inicie após esta data, o meio processual adequado é a ação comum prevista no art. 51º do CPT e não a ação com processo especial prevista nos arts. 98-B a 98º-P do CPT na redação do DL 295/2009 de 13/10.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/1c99092eb2c5452c80257738003bd4ad?OpenDocument>

2. *RP 14-06-2010 (Ferreira da Costa), p. 213/10.7TTBRG.P1*

Sumário:

- I- O CPT2010 criou a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, que segue os termos do processo especial previsto nos arts. 98.º-B a 98.º-P, em que o articulado inicial é da autoria do empregador.
- II- Visou o legislador possibilitar ao empregador o cumprimento acrescido do ónus da prova da justa causa de despedimento, face à consagração do carácter facultativo, ou menos gravoso, da instrução do procedimento disciplinar.
- III- Ocorrendo o despedimento em 2009, no culminar de procedimento disciplinar em que a instrução era obrigatória, nenhuma razão existe para a aplicação do processo especial, pois em relação a ele não se coloca qualquer ónus acrescido de prova para o empregador, pelo que é de aplicar o processo comum, tal como sucederia se o A. tivesse intentado a ação em 2009, só que agora será de aplicar o CPT2010, por a ação ter sido proposta em 2010 e a lei processual ser de aplicação imediata.
- IV- Assim, o Tribunal a quo, em vez de ter ordenado o arquivamento dos autos por considerar que a petição inicial traduz erro na forma de processo, deveria ter aceite o articulado oferecido pelo A. e ordenado o prosseguimento dos atos processuais correspondentes ao processo comum pelo que, não o tendo feito, deve o despacho ser revogado, em conformidade.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/584f42c5e6ca0d09802577a40056126b?OpenDocument>

3. *RL 19-05-2010 (José Feteira), p. 397/10.4TTLSB.L1-4***Sumário:**

- I- A ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, com processo especial, regulada nos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo de Trabalho – na redação dada pelo Dec. Lei n.º 295/2009 de 13/10 – só é aplicável aos despedimentos individuais cujo procedimento se inicie após a entrada em vigor da legislação que reviu esse Código, ou seja, a partir de 01/01/2010.
- II- Em caso de despedimento individual em que em que este tenha sido comunicado, por escrito, ao trabalhador antes de 01/01/2010 e ainda que a ação de impugnação deduzida por este se concretize após essa data, o meio processual adequado é a ação declarativa com processo comum prevista nos arts. 51º e seguintes do Código de Processo do Trabalho.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/5c4817cff18147bb80257738003ae546?OpenDocument>

4. *RC 24-06-2010 (Felizardo Paiva), p. 27/10.4TTLRA.C1***Sumário:**

- I- A nova ação de impugnação do despedimento individual encontra-se prevista no Código do Trabalho de 2009, mas depende da revisão do CPT (artº 14º da Lei nº 7/2009), a qual ocorreu com a publicação do Dec. Lei nº 295/09, de 13/10, que entrou em vigor em 1/01/2010.
- II- As normas do CPT, com a redação dada por aquele diploma aplicam-se às ações que se iniciem após a sua entrada em vigor (artº 6º do D.L. nº 295/09).
- III- A nova ação de impugnação do despedimento (artº 387º Código do Trabalho) é apenas aplicável aos casos em que haja despedimento assumido formalmente enquanto tal.

- IV- O artº 387º CT de 2009 apenas entrou em vigor em 1/01/2010.
- V- A impugnação judicial de um despedimento verificado antes de 1/01/2010 segue a forma de processo comum, regulado nos arts. 51º e segs. do CPT, ainda que essa impugnação venha a ser deduzida após essa data.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/aedc3493b16d09ea8025775a004a2029?OpenDocument>

5. *RP 17-10-2011 (António Ramos), p. 652/10.3VNG.P2*

Sumário:

- I- As normas do CPT de 2010 aplicam-se às ações que se iniciem após a sua entrada em vigor [art. 6.º].
- II- Se o procedimento disciplinar se iniciou antes de 1.01.2010 o processo próprio para a impugnação do despedimento que veio a ser proferido já em 2010 é a ação comum prevista no art. 51º do CPT e não a ação especial a que aludem os art. 98-B e seguintes do mesmo Código, na redação dada pelo DL 295/2009 de 13.10.
- III- O erro na forma do processo importa unicamente a anulação dos atos que não possam ser aproveitados, devendo praticar-se os que forem estritamente necessários para que o processo se aproxime, quanto possível, da forma estabelecida pela lei. Não devem porém, aproveitar-se os atos já praticados, se do facto resultar uma diminuição de garantias do réu (art.º 199º do CPC).
- IV- Porém, no caso, o erro cometido não permite o aproveitamento de qualquer ato do processo, atenta a grande diferença de formalismo entre o processo declarativo comum e o processo especial referido, desde a fase inicial.
- V- Além do mais, resultando do nº 2 do artigo 199º do CPC que apenas se devem aproveitar os atos já praticados, se do facto não resultar uma diminuição de garantias do réu, aproveitar no caso o processado já tramitado era uma forma de diminuir de forma drástica as garantias da Ré na medida em que, ao contrário do que acontece com a forma de processo comum, a ação especial de impugnação regularidade e licitude do despedimento não permite que esta formule pedido reconvenicional.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/7792aa1a1a82186780257935003d009a?OpenDocument>

6. RP 21-03-2011 (Paula Sotto Mayor de Carvalho), p. 473/10.3TTPNF.P1

Sumário:

Em caso de despedimento individual cujo procedimento disciplinar se haja iniciado antes de 01.01.2010, ainda que a respetiva ação judicial de impugnação tenha sido intentada após essa data, a forma processual adequada é processo comum previsto nos arts. 51º e segs do CPT aprovado pelo DL 295/99, de 13.10 (CPT/2009) e não a forma de processo especial prevista nos arts. 98º-C e segs. do mesmo.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/db8cfc4fc55502148025786a005096ed?OpenDocument>

7. RL 11-05-2011 (Seara Paixão), p. 355/10.9TTBRR-A.L1-4

Sumário:

- I- Se o processo prévio de inquérito necessário à elaboração da nota de culpa, se iniciou antes de 1.01.2010 o processo próprio para a impugnação do despedimento que veio a ser proferido já em 2010 é a ação comum prevista no art. 51º do CPT e não a ação especial a que aludem os art. 98-B e seguintes do mesmo Código, na redação dada pelo DL 295/2009 de 13.10.
- II- Apesar de existir erro na forma do processo, não devem ser anulados os atos já praticados pelas partes, nomeadamente os articulados, porquanto todos eles podem ser aproveitados e adequados à forma correspondente à ação comum prevista no art. 51º e seguintes do CPT, uma vez que deles não resulta diminuição das garantias de defesa do Réu (art. 199º do CPC).
- III- (...)

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/3905361a68c1f99802578b0003310c1?OpenDocument>

8. *STJ 19-12-2012 (Maria Clara Sottomayor), p. 1115/10.2TTVNG-A.P1.S1*

Sumário:

- I- A impugnação judicial de um despedimento verificado antes de 1 de Janeiro de 2010 segue a forma de processo comum, regulado nos artigos 51.º e seguintes do Código de Processo de Trabalho, ainda que essa impugnação venha a ser deduzida após essa data.
- II- O prazo para impugnar um despedimento ocorrido, antes de 1 de Janeiro de 2010, é o prazo de um ano, nos termos do art. 435º n.º 2 do Código do Trabalho de 2003.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1ecd960eaedc7cd580257aec00400772?OpenDocument>

Forma da propositura da ação – utilização de formulário de modelo aprovado

1. *RP 10-01-2011 (António José Ramos), p. 652/10.3TTVNG.P1*

Sumário:

- I- A ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a apresentação pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de um requerimento em modelo próprio, aprovado pela Portaria n.º 114/2008, de 6 de Fevereiro e não, por qualquer outro, mesmo que contenha todos os elementos referidos no modelo oficial.
- II- Se for utilizado requerimento que não aprovado pela dita Portaria a consequência é a recusa do seu recebimento pela secretaria, à luz do artigo 98º-E, alínea a) do CPT. A constituição de advogado nesta ação, só é obrigatória após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados [artigo 98º-B]. Contudo, isso não significa que o trabalhador ou o empregador, não possam constituir advogado, numa fase anterior, nomeadamente com o início da ação e com a apresentação do formulário.
- III- A assinatura constante do requerimento do formulário tanto pode ser a do trabalhador

como a do seu mandatário, mesmo que munido apenas com procuração forense com poderes gerais.

IV- O não preenchimento ou o preenchimento irregular do campo do formulário “Função/Categoria”, apesar de obrigatório, não constitui qualquer causa de recusa pela secretaria, pelo que a sua omissão ou incorreção não leva a qualquer sanção, nomeadamente à recusa ou ao indeferimento do formulário.

V- Apesar de não previsto, o despacho liminar na ação de impugnação judicial de regularidade e licitude do despedimento é admissível nos casos em que seja manifesto que a forma processual não é a adequada.

É que se existem situações em que só na audiência de partes o juiz fica elucidado sobre o que realmente está em jogo e só nesse momento pode chegar a conclusão que a forma processual não é a adequada, outras existem, que logo após o recebimento do requerimento se constata imediatamente por essa desadequação processual.

VI- Nos casos em que a secretaria deveria ter recusado o recebimento do formulário, à luz das alíneas a) a d) do artigo 98º-E, mas não o faz, recebendo o requerimento, deverá o juiz proferir despacho no qual rejeita esse requerimento e ordena a sua devolução ao requerente.

Nestes casos o trabalhador poderá lançar mão da faculdade prevista no artigo 476º do CPC.

VII- Passada a fase do exame liminar e ordenada a citação do empregador e marcada a audiência de partes, já não é possível o indeferimento liminar do requerimento liminar com base nos motivos que deveriam ter levado à recusa da secretaria. E essa impossibilidade estende-se à audiência de partes, onde a única questão que o juiz poderá conhecer é a questão do erro na forma de processo.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/cd8b776f70a4af008025781f0050324f?OpenDocument>

Recusa do formulário pela secretaria do tribunal

1. RL 12-01-2011 (Hermínia Marques), p. 600/10.OTTFUN.L1-4

Sumário:

- I- O CPT, na versão introduzida pelo DL nº 295/2009 de 13 de Outubro, estabelece nos art.s 98º-B e seguintes, uma ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.
- II- Nessa ação especial, o trabalhador não apresenta uma petição inicial onde alegue toda a factualidade pertinente à relação material controvertida, mas apenas um formulário sucinto, que o legislador tipificou.
- III- Assim, apresentado pelo trabalhador um documento escrito em que a sua entidade patronal declara colocar fim ao contrato de trabalho, de uma forma unilateral e definitiva, cabe à secretaria receber e autuar a ação, fazendo os autos conclusos para que o juiz designe data para a audiência de partes.
- IV- Como expressamente se estabelece no nº 3 do art. 98º-I do CPT, é na audiência de partes que cabe ao juiz verificar se à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo, caso em que se abstém de conhecer do pedido, absolve da instância o empregador e informa o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar a ação com processo comum.

Texto integral

[http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/
8ff999f8af58f64d8025781d0058a564?OpenDocument](http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8ff999f8af58f64d8025781d0058a564?OpenDocument)

Âmbito de aplicação e erro na forma de processo

1. RE 23-11-2010 (*Chambel Mourisco*), p. 158/10.OTTSTB.E1

Sumário:

A nova ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevista nos art. 98º B a 98º-P do Código de Processo do Trabalho de 2010, aplica-se apenas aos casos em que se impugne um despedimento individual, precedido ou não de procedimento, que tenha sido comunicado por escrito ao trabalhador.

Texto integral

[http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/
256bf75ab72413b780257de10056f695?OpenDocument](http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/256bf75ab72413b780257de10056f695?OpenDocument)

2. *RP de 25-06-2012 (Ferreira da Costa), p. 247/11.4TTGMR.P1*

Sumário:

- I- O CPT2010 criou a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, que segue os termos do processo especial previsto nos arts. 98.º-B a 98.º-P.
- II- O processo especial é aplicável aos casos em que o despedimento tenha sido comunicado ao trabalhador, por escrito - Art.º 98.º-C, n.º 1 do mesmo diploma.
- III- Se o empregador despediu o trabalhador verbalmente e, posteriormente, declarou despedi-lo através de carta, o despedimento ocorreu com a declaração verbal.
- IV- Por isso, nestas circunstâncias, para impugnar o despedimento, deve o trabalhador lançar mão do processo comum, por ser o meio processual adequado.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/80394b33a813950980257a30004c9853?OpenDocument>

3. *RL 23-06-2010 (Hermínia Marques), p. 206/10.4TTLSB.L1-4*

Sumário:

- I- O CPT, na versão introduzida pelo DL nº 295/2009 de 13 de Outubro, estabelece nos arts. 98º-B e seguintes, uma ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.
- II- Nessa ação especial não há lugar a indeferimento liminar do requerimento do trabalhador previsto nos arts. 98º-C e 98º -D, com fundamento em erro na forma de processo.
- III- Como expressamente se estabelece no nº 3 do art. 98º-I do CPT, é na audiência de partes que cabe ao juiz verificar se à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo, caso em que se abstém de conhecer do pedido, absolve da instância o empregador e informa o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar a ação com processo comum.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ba20edadc09b40ee802577670055cc0e?OpenDocument>

4. *RL 30-03-2011 (José Feteira), p. 4510/10.3TTLSB.L1-4*

Sumário:

Na ação de impugnação judicial da regularidade e licitude de despedimento consagrada nos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho – na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13.10 – o momento processual adequado e legalmente estabelecido para que o juiz se pronuncie sobre a questão da adequação do processo à pretensão deduzida pelo trabalhador no requerimento inicial com os elementos que o integrem, é a audiência das partes, não havendo, por isso, fundamento legal para prolação de despacho liminar com recurso às normas de processo comum civil e/ou laboral, para a apreciação de uma tal questão.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl1.nsf/0/d107dc9681e73dae802578a00037bd52?OpenDocument>

5. *RP 30-05-2011 (Ferreira da Costa), p. 1078/10.4TTGDM.P1*

Sumário:

- I- O CPT2010 criou a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, que segue os termos do processo especial previsto nos arts. 98.º-B a 98.º-P.
- II- Nessa ação especial não há lugar a indeferimento liminar do requerimento formulário previsto nos arts. 98.º-C e 98.º-D do mesmo diploma.
- III- É na audiência de partes que cabe ao Tribunal verificar se à pretensão do trabalhador é aplicável outra espécie de processo, caso em que se abstém de conhecer do pedido, absolve da instância o empregador e informa o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar a ação com processo comum, como dispõe o Art.º 98.º-I, n.º 3, ainda do mesmo diploma.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/8da049cdb251e4ec802578a80038df9e?OpenDocument>

6. *RL 25-05-2011 (Ramalho Pinto)*, p. 26940/10.0T2SNT.L1-4

Sumário:

Na ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, regulada nos arts. 98º-B e seguintes do C.P.T., é na audiência de partes que cabe ao juiz verificar se à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo, não havendo lugar a indeferimento liminar.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl1.nsf/0/5f883a2d237f33c6802578b7005323b4?OpenDocument>

7. *RL 15-06-2011 (Maria João Romba)*, p. 989/10.1TTALM.L1-4

Sumário:

Na ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento nada obsta a que o juiz indefira liminarmente o requerimento, se for manifesto erro na forma de processo.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b854da3723ed35ba802578c70037e96f?OpenDocument>

8. *RC 29-03-2012 (Felizardo Paiva)*, p. 1149/11.0TTCBR.C1

Sumário:

I- Esta nova ação de impugnação do despedimento é apenas aplicável aos casos em que haja despedimento assumido formalmente enquanto tal, ficando fora do âmbito desta impugnação outras situações, como sejam: o despedimento verbal; a invocação do abandono do trabalho...; os casos em que haja divergência sobre a qualificação do

- contrato entre as partes; os casos em que o trabalhador entenda que não há motivo justificativo para o contrato a termo.
- II- Da conjugação do disposto no nº 1 do artº 98º-F e nº 3 do artº 98º-I do C. P. do Trabalho não fica afastada a possibilidade do indeferimento liminar do requerimento em formulário eletrónico previsto no artº 98º-C.
- III- Com efeito, nos termos de tais disposições a audiência de partes só é designada se o juiz receber o requerimento, o que pressupõe que o mesmo tenha sido recebido pelo juiz.
- IV- Pelo que, numa interpretação que não se cinja à literalidade e que procure interpretar o direito tendo em conta a realidade do dia-a-dia e a justa e célere composição dos litígios só a possibilidade do indeferimento liminar permite atingir os referidos fins, de forma a que a ação prevista no artº 98º-B e ss. do Cód. Proc. Trabalho não perca a característica de urgente.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/5a51ee1df185ba3f802579df00504a57?OpenDocument>

9. RP 05-01-2015 (Eduardo Petersen Silva), p. 553/14.6TTBRG.P1

Sumário:

- I- Recebido pela secretaria o formulário a que se refere o artigo 98º-C do CPT, ao juiz cumpre designar audiência de partes, não podendo indeferir liminarmente o requerimento.
- II- Tendo a empregadora comunicado ao trabalhador, por escrito, que o contrato de trabalho termina por falta de trabalho, tal comunicação é de inequívoco despedimento, e a ação a utilizar para a impugnação do despedimento é a ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento e não a ação comum.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ddb8669d481fcb9480257dcc004f4df2?OpenDocument>

10.RC 22-10-2012 (Eduardo Petersen Silva), p. 1207/11.0TTVNG.P1

Sumário:

- I- Se os trabalhadores peticionaram os efeitos decorrentes da ilicitude do despedimento, alegando que receberam comunicação escrita da empregadora de que era obrigada a extinguir os seus postos de trabalho, por encerramento da loja, sem que tenha sido cumprido qualquer outro formalismo e tendo a loja encerrado, a causa de cessação do contrato de trabalho não é a caducidade por impossibilidade absoluta e superveniente da prestação do trabalho mas o despedimento por extinção do posto de trabalho sem o cumprimento das formalidades legais.
- II- Assim, a forma de processo que cabe à situação é a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento e não a ação de processo comum.
- III- Tendo sido intentada ação de processo comum, verifica-se erro na forma de processo que, determinando a anulação do processado que não se possa aproveitar e a adequação do processo, leva ao prosseguimento dos autos, uma vez que da petição inicial constam todos os elementos que haveriam de constar do formulário próprio.
- IV- A caducidade, decorrente do decurso do prazo de 60 dias estabelecido pelo artº 387º do Código do Trabalho de 2009, do direito de impugnar o despedimento não é de conhecimento oficioso.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/1fd191c2de35f7c880257aae004f9e95?OpenDocument>

11.RL 02-02-2011 (Seara Paixão), p. 781/10.3TTLSB.L1-4

Sumário:

A impugnação de um despedimento ocorrido antes de 1/01/2010, mesmo que essa impugnação venha a ocorrer após esta data, deve seguir a forma do processo declarativo comum, regulado nos arts. 51º e seguintes do CPT e não a forma especial prevista nos arts. 98º-B e seguintes do CPT.”

Porém, nos casos em que as partes já apresentaram os articulados previstos na ação especial, não há que anular todo o processado, pois os referidos articulados podem ser adaptados à forma do processo comum desde que deles não resulte diminuição das

garantias de defesa do Réu.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl1.nsf/0/45f5979c81efe0948025783a0051c8cf?OpenDocument>

12.RL 23-02-2011 (*José Feteira*), p. 420/10.2TTALM.L1-4

Sumário:

Na ação de impugnação judicial da regularidade e licitude de despedimento, tendo a Sr^a Juíza determinado o prosseguimento da instância em audiência das partes, suscitando, desse modo, produção, pelas mesmas, de diversos articulados, ainda que, posteriormente, concluisse pela existência de erro na forma de processo, deveria fazer prosseguir os autos, na forma adequada, para uma fase de julgamento, com aproveitamento dos articulados produzidos, já que, com as necessárias adaptações, tal lho permitia o disposto no art. 199.º do C.P.C. e que aqui é aplicável por força do art. 1º n.º 2 al. a) do C.P.T.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/689ac17050b04e138025785700538482?OpenDocument>

13.RL 24-03-2011 (*Paula Sá Fernandes*), p. 72/10.0TTCDL.L1-4

Sumário:

1. A forma de processo especial, prevista no art. 98-C do CPT, só é aplicável aos processos cujo despedimento se verificou ao abrigo do art.º387 do CT/2009, que só entrou em vigor 1.01.2010, o que não foi o caso do despedimento em causa que ocorreu ainda ao abrigo do Código do Trabalho de 2003.
2. O erro na forma de processo importa unicamente a anulação dos atos que não possam ser aproveitados, devendo praticar-se os estritamente necessários para que o processo

- se aproxime, quanto possível, da forma estabelecida pela lei (art.º 199 n.º1 do CPC).
3. Porém, no caso, o erro cometido não permite o aproveitamento de qualquer ato do processo, atenta a grande diferença de formalismo entre o processo declarativo comum e o processo especial referido, desde a fase inicial.
 4. Por outro lado, não se podem aproveitar todos os articulados que, entretanto, o tribunal indevidamente permitiu que fossem apresentados pois obedecem a uma tramitação e lógica diversa da ação comum, nos termos dos quais a ação devia ter sido proposta, nomeadamente em termos de prazos de propositura, e dos ónus de alegação e prova.
 5. No caso, o erro cometido determina assim a nulidade de todo o processado, ao abrigo do art. 199 n.ºs 1 e 2 do CPT, o que constitui uma exceção dilatória que importa à absolvição da instância da ré.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fa6740bd17b3464e80257877004875d0?OpenDocument>

14.RL 06-04-2011 (*Ferreira Marques*), p. 799/10.6TTLRs.L1-4

Sumário:

1. O formalismo processual não tem um carácter rígido ou absoluto, podendo as irregularidades cometidas ser objeto, em princípio, das necessárias correções ou adaptações, salvo nos casos em que a lei determine o contrário.
2. Verificado o erro na forma de processo, o juiz deve, em princípio, convolar a forma de processo que foi adotada para a que devia ter sido utilizada e só deve anular os atos que de todo em todo não puderem ser aproveitados ou se desse aproveitamento resultar uma diminuição das garantias do réu.
3. Se o trabalhador impugna o seu despedimento, utilizando o processo declarativo comum, em vez do processo especial, previsto nos arts. 98º-C a 98º-P do CPT e se a petição inicial por ele apresentada contiver todos os elementos que o requerimento em formulário eletrónico ou em suporte de papel, previsto no art. 98º, n.º 1-C do CPT deve conter, designadamente, a identificação das partes, a categoria profissional do trabalhador, a declaração de oposição ao despedimento, a junção da decisão de despedimento, a assinatura do trabalhador ou do seu mandatário e foi apresentada

dentro do prazo de 60 dias previsto no art. 387º, n.º 2 do Código do Trabalho, o tribunal, em vez de anular o processado, deve aproveitar o ato praticado, nessa parte, convolar a forma de processo utilizada para a forma de processo adequada e designar data para a audiência de partes.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d31712a2b4900b548025789c00361375?OpenDocument>

15.RC 16-06-2011 (José Eusébio Almeida), p. 420/10.2TTFIG.C1

Sumário:

- I- A tipicidade do formulário/requerimento inicial, previsto para a ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, não significa que a formulação da pretensão noutra forma (ou fórmula), nomeadamente através de uma petição inicial, destrua por completo a viabilidade de aproveitamento do que, ainda que de forma errada, se trouxe a juízo.
- II- Necessário é que a petição, independentemente de trazer mais informação do que (traria) o formulário, traga, pelo menos, aquela que o formulário exige.
- III- A ponderação do erro na forma do processo é essencialmente um juízo sobre a utilidade e o aproveitamento dos atos praticados.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/488d778cd684bf1c802578d100356f7b?OpenDocument>

16.RC 18-10-2012 (Ramalho Pinto), p. 315/11.2TTFIG.C1

Sumário:

- I- Verifica-se erro na forma de processo se, na ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, regulada nos arts. 98º-B e segs. do C.P.T., é controvertida a questão do momento e forma da cessação do contrato, não estando assente que haja despedimento assumido formalmente enquanto tal.
- II- Não se podem aproveitar os atos praticados no processo, com vista à tramitação como

ação comum, prevista nos arts. 51º e segs. do CPT, se o próprio trabalhador invoca que o contrato cessou antes da comunicação do despedimento, não formulando qualquer pedido com base nessa cessação.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/f161e9fc5b943afe80257abb005bd19c?OpenDocument>

17.RP 06-02-2012 (Paula Leal de Carvalho), p. 400/11.0TTVFR.P1

Sumário:

Reclamando o A., na ação, apenas a compensação devida pela cessação do contrato de trabalho com fundamento na extinção do posto de trabalho, bem como as férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação, nela não impugnando a licitude do despedimento, a forma processual adequada é o processo comum, previsto nos arts. 51º e segs, do CPT e não o processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento previsto nos arts. 98º-B do CPC.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/e754360cbf3dcbf7802579a4005b25b8?OpenDocument>

18.STJ 05-06-2013 (Isabel São Marcos), p. 247/11.4TTGMR.P1.S1

Sumário:

- I- O processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento previsto nos artigos 98º-B a 98º-P do Código de Processo do Trabalho, na versão conferida pelo Decreto-Lei nº295/2009, de 13 de Outubro, é aplicável aos casos em que o despedimento tenha sido comunicado, por escrito, ao trabalhador (artigo 98º-C, número 1 do referido diploma legal).
- II- Não existindo matéria de facto fixada pelas instâncias, para aferir da forma de processo indicada para impugnar o despedimento, há que atender aos exatos termos em que a

ação foi proposta, determinados pela forma como o autor estruturou o pedido e respetivos fundamentos.

- III- Extraíndo-se dos fundamentos da ação e do pedido que os direitos que o autor pretende fazer valer decorrem da alegada verificação de um despedimento verbal, em momento ulterior confirmado por decisão escrita, para impugnar o dito despedimento deve o trabalhador usar o processo comum, previsto nos artigos 51º e seguintes do Código de Processo do Trabalho, por ser o meio processual adequado, e no prazo de 1 ano (artigo 337º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro).

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/JSTJ.NSF/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/cdf4ab03fa5f066880257b8200362c9a?OpenDocument>

19.RL 26-03-2014 (José Eduardo Sapateiro), p. 28303/12.4T2SNT.L1-4

Sumário:

- I- O legislador laboral não facultou ao trabalhador despedido a possibilidade de escolher ou optar entre a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevista no artigo 387.º do Código do Trabalho de 2009 e regulada nos artigos 98.º-B e seguintes do Código do Processo do Trabalho, e a ação declarativa com processo comum, a tramitar nos termos dos artigos 54.º e seguintes do mesmo diploma legal, traduzindo-se as mesmas em dois meios processuais que se excluem mutuamente, porque destinados a abarcar distintas situações de despedimento subjetivo ou objetivo, não cabendo no âmbito de aplicação de uma delas os casos que se mostram abrangidos pela outra.
- II- Se o trabalhador que quer desencadear tal ação com processo especial, tem, nos termos do número 2 do artigo 387.º do Código do Trabalho, 98.º-D do Código do Processo do Trabalho e Portaria n.º 1460-C/2009, de 31/12, de preencher e assinar, por si ou mandatário com poderes para o efeito, um formulário - tipo, também é verdade que a petição inicial apresentada numa ação com processo comum que se destina a impugnar um despedimento, contem os elementos exigidos pelo referido formulário, a saber, a identificação das partes, a alegação daquela forma de cessação do vínculo laboral e a data em, que ocorreu, sendo normalmente acompanhada por documentos que atestam tal cessação, permitindo tal cenário o aproveitamento daquela petição inicial para esses

precisos e exclusivos efeitos (n.º 1 do art.º 199.º do Código de Processo Civil).

- III- Também a citação da Ré e a Audiência de Partes pode ser aproveitada para esse mesmo efeito, sendo, contudo, anulada a notificação da entidade empregadora efetuada no final daquela diligência, bem como os atos subsequentes praticados na ação com processo comum, repetindo-se tal notificação, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 98.º-I, a que se seguirá a normal tramitação da ação com processo especial, com a prática dos atos processuais previstos nos artigos 98.º-J e seguintes do Código do Processo do Trabalho.
- IV- Tal convolação e aproveitamento dos referidos atos só pode acontecer desde que a ação com processo comum tenha sido proposta no prazo de 60 dias previsto no n.º 2 do art.º 387.º do C.T. de 2009, tendo a inerente exceção perentória de caducidade de ser oportunamente arguida nos autos, por não ser de conhecimento oficioso.
- V- A aplicação do disposto no n.º 4 do art.º 33.º da Lei do Apoio Judiciário no âmbito da ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento tem de ser conciliada com a natureza especial e as características particulares desta última, o que implica que o patrono nomeado para instaurar a mesma tenha de apresentar o formulário dos art.ºs 98.º-C a 98.º-E do C.P.T. no prazo improrrogável de 30 dias após a sua nomeação, sem prejuízo das situações em que o prazo de caducidade do n.º 2 do art.º 387.º esteja ainda a correr e exceda esse prazo de 30 dias, o que implicará o alargamento deste último até ao termo daquele.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/6ab8b29b6c25670280257cac00429142?OpenDocument>

20.RP 09-02-2015 (Paula Leal de Carvalho), p. 556/14.OTTBRG.P1

Sumário:

Invocando o empregador, por escrito, que o contrato de trabalho mantido com o trabalhador “terminou em (...), por falta de trabalho, data a partir da qual se deverão considerar dispensados”, tal consubstancia um despedimento suscetível de se configurar como extinção do posto de trabalho e de se reconduzir à hipótese legal do artigo 98.º-C, n.º 1 do CPT, sendo o processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (arts. 98º-B e segs do mesmo) a espécie processual adequada para

impugnar a validade desse despedimento.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/74a8185bca769df380257df200371002?OpenDocument>

Natureza urgente e contagem de prazos

1. *RP 25-06-2012 (António José Ramos), p. 727/11.1TTMAI.P1*

Sumário:

A ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento tem natureza urgente em todas as suas fases processuais, pelo que o prazo para a entidade empregadora apresentar em juízo o articulado motivador do despedimento é contínuo, não se suspendendo durante as férias judiciais.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/8c41ad783740f7ca80257a310037aa0c?OpenDocument>

Prazo de propositura da ação e sua natureza

1. *TC 366/2014 (Cunha Barbosa), p. 1176/13*

Sumário:

Conclui pela não inconstitucionalidade do artigo 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho, na parte em que aí se prevê que a impugnação do despedimento individual comunicado por escrito ao trabalhador passa exclusivamente pela apresentação de um requerimento no prazo de 60 dias, porquanto do mesmo não advém lesão para os princípios da igualdade e do acesso ao direito, consagrados, respetivamente, nos artigos 13.º e 20.º da Constituição.

Texto integral

[http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140366.html?
impressao=1](http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140366.html?impressao=1)

2. RC 24-05-2012 (Azevedo Mendes), p. 888/11.0TTLRA-A.C1

Sumário:

- I- O prazo de 60 dias estipulado no nº 2 do artº 387º do CT/2009 é um prazo de caducidade para a ação de impugnação do despedimento quando se trate de decisão de despedimento individual, comunicado por escrito, nos casos de despedimento disciplinar, por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho.
- II- Ou seja, não é apenas um prazo para o autor intentar a ação na forma especial prevista nos arts. 98º-B e segs. do C.P.Trabalho, mas antes para intentar qualquer impugnação judicial daqueles despedimentos.
- III- Este preceito, ao estabelecer um prazo de caducidade para a ação de impugnação de despedimento, abrange todos os efeitos da ilicitude, apenas excluindo quanto a eles a aplicação do prazo prescricional do artº 337º, nº 1 do CT/2009 que se reporta apenas aos créditos que decorrem da prestação do trabalho ou que passaram a ser imediatamente exigíveis por força da cessação ou violação do contrato.
- IV- Em todos os outros casos de despedimento individual (p. ex., os despedimentos verbais), para cuja impugnação o trabalhador deva recorrer à forma de processo comum não existe prazo de caducidade do direito de ação e os créditos emergentes de despedimento ilícito ficam apenas abrangidos pelo regime de prescrição previsto no nº 1 do artº 337º do CT/2009.

Texto integral

[http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/
b154e7209ebbee4280257a1300483112?OpenDocument](http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/b154e7209ebbee4280257a1300483112?OpenDocument)

3. RL 26-09-2012 (Jerónimo Freitas), p. 22/12.9TTFUN.L1-4

Sumário:

- I- O prazo de 60 dias para impugnação do despedimento, fixado no art.º 387 n.º2, do CT (09) é de caducidade, com fonte na lei (n.º2, do art.º 298.º do CC). Na base deste

entendimento, está a consideração de que a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, que consubstancia o direito de oposição ao despedimento, só pode ser apreciada por tribunal judicial, através do procedimento e no prazo fixados na lei, sendo a prática deste ato, que consiste na propositura da ação regulada nos artigos 98º-B a 98º-P, do CPT, e naquele prazo de 60 dias, condição para impedir a extinção daquele direito.

- II- A comunicação do despedimento tem um destinatário: o trabalhador. É, por isso, uma declaração negocial recipianda (ou recetícia), na terminologia da doutrina, sujeita à disciplina do art.º 224.º n.º1, do Código Civil, onde se dispõe que “*A declaração negocial que tem um destinatário torna-se eficaz logo que chega ao seu poder ou é dele conhecida; (..)*”.
- III- O art.º 224.º do CC, tem exclusivamente por objeto regular a eficácia da declaração negocial, ficando para além da sua disciplina as questões relativas à capacidade do destinatário para a compreensão e determinação face ao seu conteúdo.
- IV- Da conjugação de ambas aquelas normas – n.º2, do art.º 387 .º do CT e n.º 1 do art.º 224.º do CC- resulta que a eficácia, no sentido de se considerar efetuada a comunicação de despedimento, depende apenas da receção, sendo irrelevante, para esse efeito, que o A. estivesse, ou não, na alegada situação de “incapacidade psíquica” que o limitasse, não se encontrando, nas palavras do próprio, “em condições para exercer o seu direito à impugnação do despedimento de que tinha sido alvo”.
- V- E, o art.º 329.º do CC, estabelece apenas as regras a atender para se determinar a partir de que data é que começa a correr o prazo de caducidade, distinguindo entre os casos em que tal resulta expressamente da lei e aqueles outros em que a lei apenas fixa o prazo de caducidade.
- VI- Da articulação das três normas, resulta que apenas está em causa determinar objetivamente a data a partir da qual se conta o prazo de caducidade fixado na lei. Questão diferente, e de todo fora da alçada destas normas, é a de saber quais os eventuais efeitos relativamente ao prazo quando o destinatário esteja incapaz de exercer o seu direito.
- VII- Os prazos de propositura de ação são, em regra, prazos sujeitos a caducidade e, logo, qualificados como prazos substantivos, sujeitos à disciplina do art.º 279.º. Casos há em que o prazo de propositura de ação é um prazo judicial, mas tal ocorre apenas quando o prazo esteja diretamente relacionado com uma outra ação e o seu decurso tenha um mero efeito de natureza processual e não o de extinção de direito material.

- VIII- Ao prazo fixado no n.º2, do art.º 387.º do CT 09, não são aplicáveis as regras do art.º 144.º do CPC, mas antes o disposto no art.º 279.º do CC.
- IX- Em face do disposto do n.º2, do art.º 146.º o CPC, é entendimento pacífico, quer na doutrina quer na jurisprudência, que a lei impõe ao requerente de justo impedimento o ónus de apresentar o requerimento a invocar o justo impedimento logo que cesse a causa impeditiva, alegando o respetivo fundamento e oferecendo as provas.
- X- Pretendendo lançar mão do justo impedimento, por o entender aplicável à propositura da ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, como defende, então deveria o A. tê-lo feito imediatamente com a propositura da ação (art.º 146.º n.º 2, do CPC).
- XI- Não o tendo feito, nem sequer é aqui admissível entrar na discussão dessa questão, por se tratar de uma questão nova, que não foi sujeita à apreciação do tribunal de 1ª instância, por isso mesmo não podendo o tribunal de recurso dela conhecer, como tem sido entendimento corrente da doutrina e da jurisprudência.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/601ddb5c7a923e8080257a9300567937?OpenDocument>

4. *RL 17-10-2012 (Leopoldo Soares), p. 215/12.9TTL5B.L1-4*

Sumário:

- I- Nos termos do disposto no art. 387.º, n.º 2, do CT/2009, a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento tem de ser intentada no prazo de sessenta dias a contar da data da receção da comunicação do despedimento, ou da data da cessação do contrato, se posterior.
- II- Tal prazo é caducidade, sendo que o ato de recebimento na secretaria da petição inicial se deve reputar impeditivo da caducidade.
- III- (...).
- IV- (...).
- V- (...).

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4b0e71f81c3f5e1780257a9f0030f8db?OpenDocument>

5. *RP 25-02-2013 (João Diogo Rodrigues), p. 411/12.9TTVCT.P1*

Sumário:

- I- O prazo previsto no artº 387º nº 2 do atual Código do Trabalho é um prazo de caducidade que se inicia após a receção da comunicação de despedimento pelo trabalhador ou da data de cessação do contrato, se esta for posterior.
- II- Só impede a aludida caducidade a oposição judicial ao despedimento por parte do trabalhador, nomeadamente por via da ação regulada nos arts. 98º-C a 98-P do C.P.Trabalho, cuja instância tem início, com a apresentação do formulário legalmente instituído para o efeito.
- III- Não há fundamento legal para qualquer equiparação do prazo de sessenta dias, a dois meses, para a propositura da referida ação.
- IV- Esse prazo é de natureza substantiva e corre sem quaisquer discontinuidades temporais.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/ca4fdb0e29bdfc080257b2d003df698?OpenDocument>

6. *STJ 29-10-2013 (Melo Lima), p. 3579/11.8TTLSB.L1.S1*

Sumário:

1. Na vigência, desde 1 de Janeiro de 2010, do CPT, na redação conferida pelo DL 295/2009, e do artigo 387º do CT/2009:
 - a) O prazo para as ações de impugnação de despedimento individual fundadas em despedimento disciplinar, inadaptação e extinção por posto de trabalho, comunicados por escrito ao trabalhador, é de 60 dias, sob pena de caducidade;
 - b) Todos os outros casos de despedimento individual para cuja impugnação o

trabalhador deva recorrer à forma de processo comum, tanto a propositura da ação como os créditos emergentes de despedimento ilícito, ficam abrangidos pelo regime de prescrição previsto no nº1 do artº 337º do CT/2009.

2. A manifestação de vontade da entidade empregadora, por escrito, direcionada ao trabalhador no sentido inequívoco de lhe comunicar a cessação do contrato que os ligava, consubstancia um negócio jurídico, unilateral e recipiando, que se considera perfeito e eficaz, uma vez comunicada ao destinatário tal manifestação de vontade, coincidindo o momento da cessação do contrato com a receção pelo trabalhador daquela declaração.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/JSTJ.NSF/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7e993972bf537e0b80257c14004e01f4?OpenDocument>

Estatuto processual do trabalhador e do empregador

1. RC 28-02-2013 (*Ramalho Pinto*), p. 485/12.2TTCBR.C1

Sumário:

- I- Com a revisão do CPT/2009 e com a instituição da nova ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, agora o trabalhador terá apenas de apresentar um requerimento, feito em formulário eletrónico, comunicando o seu despedimento e identificando o empregador, conforme o disposto no artº 98º-D.
- II- Nesta fase inicial, embora dando impulso processual à impugnação do despedimento, fica o trabalhador dispensado de fundamentar a sua posição ou apresentar qualquer tipo de prova.
- III- Passa a competir ao empregador o ónus de alegar e provar os factos que estiveram subjacentes ao despedimento e defesa da sua validade, apresentando o articulado motivador do despedimento a que se refere o artº 98º-J.
- IV- Ou seja, o empregador passa a assumir processualmente uma posição muito semelhante à de um autor, apesar de ser a parte contra a qual é instaurada a ação, na medida em que lhe compete apresentar, junto do tribunal, um articulado que motive o despedimento, para o que oferecerá todas as provas, sendo depois o trabalhador notificado para responder, querendo, no prazo de 15 dias.
- V- Esse articulado motivador assume claramente a natureza de uma petição inicial, onde o

empregador deverá motivar o despedimento, apresentar as provas respetivas e formular o correspondente pedido, designadamente a validade do procedimento disciplinar e a licitude do despedimento, sob pena de essa “petição” ser inepta – arts. 193º, nº 2, al. a) e 467º, nº 1, als. d) e e) do CPC.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/495bd14aa06e72f880257b3c004042a2?OpenDocument>

Pluralidade de empregadores e entidades responsáveis pelo pagamento de créditos peticionados pelo autor/trabalhador

1. *RL 30-05-2012 (Maria João Romba), p. 190/11.7TTFUN.L1-4*

Sumário:

- I- Têm legitimidade passiva numa ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, na qual são também pedidos outros créditos salariais vencidos há mais de três meses, as sociedades que são referenciadas pelo A. como estando em relação de grupo com a empregadora, sendo demandadas como responsáveis solidárias, nos termos do art. 334º do CT de 2009.
- II- Tem também legitimidade passiva na mesma ação o sócio gerente da empregadora demandado como responsável solidário, nos termos do art. 335º do CT e 79º nº 1 do CSC pelos danos diretamente causados no exercício de tais funções, mormente os danos emergentes do despedimento que o A. reputa de ilícito e de abusivo.
- III- Se o pedido deduzido pelo A. na contestação não foi formalizado em reconvenção como previsto no nº 3 do art. 98º-L do CPT na versão resultante do DL 295/2009, de 13/10, não pode considerar-se assente a factualidade a que as RR. não responderam, por se terem limitado a responder à matéria de exceção, em conformidade com o estabelecido no nº 4 do mesmo preceito legal.
- IV- (...).
- V- (...).

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/1611c8250773005580257a28005483fb?OpenDocument>

Notificação do empregador para apresentar articulado motivador do despedimento – consequências da sua irregularidade

1. *RL 05-12-2012 (José Eduardo Sapateiro), p. 154/12.3TTFUN.L1-4 (inédito)*

Sumário:

- I- Não tendo a Ré arguido atempadamente a nulidade de citação prevista no artigo 198.º do Código de Processo Civil, a mesma sanou-se.
- II- A Ré não pode vir arguir tal nulidade nas alegações de recurso nem esta pode ser julgada pelo Tribunal da Relação, se não a invocou antes perante o tribunal da 1.ª instância e/ou não foi proferido despacho a indeferir ou validar a mesma, do qual possa ser interposto recurso.
- III- O artigo 98.º-F do Código do Processo do Trabalho, por força do artigo 23.º do mesmo diploma legal, constitui uma norma especial relativamente ao regime comum previsto no artigo 235.º do Código de Processo Civil.
- IV- A notificação do número 4, alínea a) do artigo 98.º-I do Código do Processo do Trabalho visa alertar o empregador para «*no prazo de 15 dias, apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas*», sendo feita pelo próprio juiz do processo ao réu (entidade patronal), por expressa e direta determinação legal e sem precisão de despacho judicial de suporte para a mesma.
- V- A notificação feita pelo juiz do processo e exarada na Ata da Audiência de Partes deverá não só ser feita nos termos do artigo 98.º-I, número 4, alínea a) do Código do Processo do Trabalho como ainda, em nome dos princípios da direção do processo, do inquisitório e da cooperação (artigos 265.º e 266.º do Código de Processo Civil) fazer expressa e esclarecedora menção às consequências jurídicas da não apresentação oportuna da motivação do despedimento (artigo 235.º, número 2, última parte do Código de Processo Civil).
- VI- A nulidade secundária em que se traduz tal omissão (artigos 201.º e 205.º do Código de Processo Civil) deve ser oportunamente arguida pela parte ou pelo seu mandatário, sob

pena de ficar sanada.

Apresentação do articulado de motivação do desempenho e do procedimento e consequências da inobservância deste ónus

1. *RC 13-12-2011 (Felizardo Paiva), p. 344/11.6TTLRA.C1*

Sumário:

- I- Tendo-se frustrado a tentativa de conciliação em ação de impugnação de despedimento promovida pelo trabalhador, a entidade patronal é imediatamente notificada nos termos e para os efeitos do disposto no nº 4 do artº 98º-I do CPT (apresentação do articulado motivador do despedimento e junção do procedimento disciplinar...).
- II- A entidade patronal para além de poder apresentar a motivação do despedimento deve juntar também, entre outros, o processo disciplinar.
- III- Se o não fizer a consequência para essa omissão é a declaração da ilicitude do despedimento – nº 3 do artº 98º-J.
- IV- A notificação do trabalhador para contestar apenas deverá ser feita depois de se verificar se o disposto no nº 3 do artº 98º-J do CPT foi ou não cumprido, se há ou não que proferir decisão a julgar o despedimento ilícito.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/082b794519d6ce20802579880038c3dc?OpenDocument>

2. *STJ 10-07-2013, (Maria Clara Sottomayor), p. 885/10.2TTBCL.P1.S1*

Sumário:

- I- A nova ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, em conjugação com as alterações do regime substantivo operadas pelo Código de Trabalho de 2009, visa prosseguir finalidades de simplificação e de economia processual.
- II- A junção do procedimento disciplinar, dentro do prazo de 15 dias contados da

notificação da empregadora, é obrigatória, sendo a sua falta sancionada com a declaração da ilicitude do despedimento, conforme a interpretação conjugada dos arts 98.º-I, n.º 4 e 98.º-J, n.º 3, alínea a) do Código de Processo do Trabalho.

- III- O prazo de 15 dias, fixado no art. 98.º-J, n.º 3, alínea a) do Código de Processo Trabalho, assume natureza perentória.
- IV- A razão de ser desta solução reside no respeito pelas garantias de defesa do trabalhador e na intenção da lei de promover a celeridade do processo.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/6a26c12508e6600a80257ba50034e194?OpenDocument>

3. *RP 17-12-2014 (Isabel São Pedro Soeiro), p. 78/14.OTTPRT.P1*

Sumário:

- I- Na ação de impugnação judicial da regularidade e ilicitude do despedimento é obrigatória a junção do procedimento disciplinar, no prazo de 15 dias, a contar da notificação da empregadora, sendo a sua falta sancionada com a declaração da ilicitude do despedimento, de acordo com a interpretação conjugada dos arts. 98º-I, nº4 e 98º-J, nº3, al. a) do CPT.
- II- Não sendo possível inserir o procedimento disciplinar no CITIUS dada a sua extensão, pode o mesmo ser entregue no prazo de 5 dias a contar do envio do articulado motivador do despedimento, de acordo com o nº4 do art. 10º da Portaria nº114/2008 de 6.02
- III- Tendo a presente ação dado entrada no Tribunal em 2.01.2014, o CPC aplicável subsidiariamente ao CPT é o aprovado pela lei nº 41/2013, de 26.06.
- IV- Havendo norma expressa no CPT sobre a consequência da falta de junção do procedimento disciplinar, não há lugar a convite para junção do mesmo nos termos do art. 590º, nº2 do CPC.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/87141d134a71646c80257dc7004fded0?OpenDocument>

4. RE 03-07-2014 (Paula do Paço), p. 569/13.0TTFAR.E1

Sumário:

- I- Numa ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, uma das questões a decidir pelo tribunal, é precisamente a apreciação da licitude ou ilicitude do despedimento do trabalhador.
- II- Contendo a sentença recorrida as razões de facto e de direito que levaram à declaração da ilicitude do despedimento e consequente condenação da entidade empregadora, não se verifica falta de fundamentação, existência de contradição entre os fundamentos e a decisão ou omissão ou excesso de pronúncia que determinem a nulidade da peça processual sob recurso.
- III- Nesta ação, o articulado do empregador corresponde a uma verdadeira petição inicial, pelo que recai sobre este interveniente processual o ónus de alegar e provar os factos constitutivos do direito de despedir.
- IV- Não tendo o empregador, no articulado que apresentou, alegado o comportamento infrator que originou a aplicação da sanção disciplinar de despedimento e não sendo tal falta de alegação suprida pela junção do procedimento disciplinar, configura-se uma ineptidão do articulado, geradora do seu indeferimento liminar, pelo que a peça processual não pode ser admitida, o que corresponde a uma situação de não junção de tal articulado, com a cominação prevista no nº3 do artigo 98º-J do Código de Processo do Trabalho.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/fb529b0f320d97cd80257de10056fee8?OpenDocument>

Efeitos cominatórios da revelia**a) Condenação de preceito**

1. *RC 17-01-2013 (Azevedo Mendes), p. 258/12.2TTCBR-A.C1*

Sumário:

- I- De acordo com o artº 98º-J, nº 3 do CPT, nos casos em que o empregador não apresentou o articulado motivador do despedimento, ou não juntou o processo disciplinar ou os documentos comprovativos das formalidades exigidas, o juiz deve declarar a ilicitude do despedimento do trabalhador e: a) condena o empregador a reintegrar o trabalhador ou, caso este tenha optado por uma indemnização em substituição da reintegração, a pagar...; b) condena ainda o empregador ao pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado; c) ordena a notificação do trabalhador para, querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.
- II- Não se podendo determinar o montante efetivo da retribuição do trabalhador, não pode ser o empregador condenado ao pagamento de retribuições intercalares em quantia determinada, impondo-se a solução de o condenar a esse título no que se apurar em liquidação de sentença, nos termos do disposto no artº 661º, nº 2 do CPC.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/08627e094b6b48ee80257b17003d89fc?OpenDocument>

b) Condenação de preceito no caso de contrato a termo

2. *RC de 17-01-2013 (Ramalho Pinto), p. 625/11.9TTAVR-C.C1*

Sumário:

- I- Como resulta do artº 98º-C do CPT, na versão introduzida pelo Dec. Lei nº 295/2009, de 13/10, em vigor desde 01/01/2010, no caso em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, é aplicável a nova ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento.
- II- Esta nova ação é apenas aplicável aos casos em que haja despedimento assumido formalmente enquanto tal, ficando fora do âmbito desta impugnação outras situações,

como sejam: o despedimento verbal; a invocação do abandono do trabalho quando não estão verificados os respetivos pressupostos; os casos em que o trabalhador entenda existir um contrato de trabalho que o empregador entende tratar como contrato de prestação de serviços; e os casos em que o trabalhador entenda que não há motivo justificativo para o contrato a termo, relativamente ao qual o empregador acabou de invocar a respetiva caducidade.

- III- Analisando a redação do nº 3 do artº 98º-J do CPT, designadamente das suas als. a) e b), claramente se percebe que o legislador procurou estruturar essas normas com referência ao despedimento no âmbito de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, provavelmente motivado pela vocação de perenidade do contrato de trabalho, num sistema jurídico em que a contratação a termo continua a revestir natureza excecional.
- IV- No caso de se estar perante um despedimento ilícito operado no âmbito de um contrato a termo, não sendo impugnada a respetiva validade, a cominação prevista no nº 3 do artº 98º-J do CPT terá como consequências, não as previstas nas als. a) e b) do mesmo nº, mas antes as decorrentes da aplicação do nº 2 do artº 393º do CT.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/7df00a2e46b6f26580257b170038e919?OpenDocument>

c) Condenação de preceito no caso de contrato de serviço doméstico

3. *RL 07-11-2012 (Jerónimo Freitas), p. 2106/12.4TTLSB.L1 (inédito)*

Sumário:

- I- O Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de Outubro [Regime Jurídico das Relações de Trabalho Emergentes de Contrato de Serviço Doméstico], contém exclusivamente normas de direito substantivo, às quais acrescerão as regras gerais do Código do Trabalho, “*desde que sejam compatíveis (...)*” com a especificidade do regime especial estabelecido neste diploma para o contrato de trabalho doméstico [art.º 9.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 17 de Fevereiro.
- II- Entre essas normas figura o artº 387º, desde logo o seu nº 1, do qual resulta que a regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.
- III- Sendo certo que a determinação da ação própria haverá de resultar da lei processual

laboral, então necessariamente terá de se atender ao disposto no art. 98º-C do CPT.

- IV- Assim, considerando o disposto no nº 1, caso se trate de despedimento individual – seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação – e a comunicação ao trabalhador seja feita por escrito, o meio processual próprio para este se opor ao despedimento é a ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, regulada nos artigos 98º-B a 98º-P do CPT.
- V- Só nas demais situações, isto é, quando o despedimento não tenha sido comunicado por escrito, mas apenas através de uma declaração verbal ou resulte de uma situação e facto, então o meio processual adequado é a ação declarativa com processo comum [artigos 51º e sgts. do CPT].
- VI- Sendo certo que no caso em apreço estamos perante um despedimento individual com invocação e justa causa, ou seja, por facto imputável à trabalhadora, bem assim que a decisão foi-lhe comunicada por escrito, o meio processual próprio para a mesma reagir é justamente aquele a que recorreu, ou seja, a ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, para o efeito tendo apresentado o formulário aprovado pela Portaria nº 1460-C/2009, de 31/12.
- VII- Na compatibilização entre o disposto no art. 31º do DL nº 235/92, e as alíneas a) e b) do nº 3 do art. 98º-J do CPT prevalecem as soluções do primeiro, dado tratar-se de direito especial.
- VIII- Assim é em caso de contrato de trabalho doméstico, se o empregador não apresentar o articulado para motivar o despedimento o juiz declara logo a ilicitude do despedimento, mas fica excluída a possibilidade de reintegração, havendo apenas lugar à indemnização; a indemnização será, em qualquer caso, “correspondente à retribuição de um mês por cada ano completo de serviço ou fração”; e não tem aplicação o estabelecido na alínea b), nº 3, não havendo lugar à condenação do empregador no pagamento das retribuições intercalares desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão.

d) Processado subsequente à condenação de preceito

4. *RC 16-05-2013 (Azevedo Mendes), p. 257/12.4TTGRD.C1*

Sumário:

- I- Na situação em que nos termos do nº 3 do artº 98º-J do C.P.Trabalho, por falta de apresentação de articulado motivador do despedimento, é proferida sentença a declarar ilícito o despedimento e a condenar o empregador na reintegração ou em indemnização substitutiva e nas retribuições intercalares, o trabalhador deve ser notificado para,

querendo, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

- II- O Código de Processo do Trabalho não regula expressamente a tramitação que se segue à apresentação deste articulado do trabalhador, na regulamentação legal do processo especial regulado pelos arts. 98º-B e segs., pelo que a omissão obriga à integração por via do recurso às orientações do artº 1º do mesmo Código.
- III- A integração deve ser feita com o recurso a regulamentação do processo laboral comum de declaração, seguindo o processo os termos previstos no artº 54º e segs. do CPTrabalho, a menos que o juiz entenda que o mesmo, em concreto, não se adequa às especificidades da causa, caso em que deverá proceder à adequação do processado, adaptando-o depois de ouvidas as partes, nos termos do disposto no artº 265º-A do CPCivil.
- IV- A notificação do réu para contestar tem de conter o prazo da contestação e as cominações em que incorre no caso de revelia, em nome dos princípios da direção do processo, do inquisitório e da cooperação e até para assegurar a igualdade de armas e o contraditório entre as partes.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/f53fc7eb20cf240b80257b8a00367d75?OpenDocument>

Efeitos da revelia inoperante, v.g. em caso de citação edital

1. *RP 03-11-2014 (Paula Leal de Carvalho), p. 820/13.6TTBRG.P1*

Sumário:

A citação edital não é incompatível com a forma de processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, sendo-lhe, porém, inaplicável a cominação prevista no art. 98º-J, nº 3, als. a) e b), do CPT e podendo o juiz socorrer-se do princípio da adequação formal.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/05d805ad8139160e80257d8e003a5852?OpenDocument>

Reconvenção

a) Do trabalhador

1. *RL 28-09-2011 (José Feteira), p. 660/10.4TTALM.L1-4*

Sumário:

I- Das disposições conjugadas dos artigos 98.º-L n.º 3, 30.º n.º 1 do Código de Processo do Trabalho (na redação dada pelo DL n.º 295/2009 de 13.10) com o artigo 274.º n.º 2 do Código de Processo Civil, verifica-se que, não tendo verdadeira aplicação no processo laboral a situação prevista na al. b) deste último preceito, excedendo o valor da causa a alçada do tribunal, o trabalhador, na contestação que formule à motivação de despedimento apresentada pelo empregador, pode deduzir reconvenção quando pretenda formular contra ele pedido ou pedidos que decorram do facto jurídico que serve de fundamento à motivação, ou quando pretenda alcançar o mesmo efeito jurídico que o empregador se proponha obter, assim como pode, na contestação e independentemente do valor da ação, peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho.

Há, pois, duas situações perfeitamente distintas no âmbito da previsão daquele art.º 98.º-L n.º 3 do Cod. Proc. Trabalho, a dedução de reconvenção com qualquer das mencionadas finalidades e desde que verificado o pressuposto da alçada do tribunal e a petição de créditos emergentes do contrato de trabalho, o que normalmente também é feito em sede de reconvenção atendendo ao cariz de ação cruzada, que esta assume, no âmbito de uma lide já em desenvolvimento.

II- Das disposições conjugadas dos artigos 98.º-M n.º 1 e 61.º n.º 1 do Código de Processo do Trabalho com o artigo 508º do Código de Processo Civil, resulta que se não impõe ao juiz a prolação de decisão liminar de admissão de uma reconvenção que, porventura, haja sido deduzida, o que não significa que o mesmo, ante esse articulado, possa deixar de ajuizar da verificação dos pressupostos legais da respetiva admissibilidade proferindo decisão de rejeição do mesmo se acaso estes se não verificarem.

III- Se não se exige ao juiz que profira despacho de admissão da reconvenção, isso menos se lhe exigirá quando a formulação da reconvenção tenha apenas por objetivo a petição de créditos emergentes do contrato de trabalho em ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento já que nessa circunstância a lei não estabelece, sequer, quaisquer pressupostos para a respetiva admissibilidade, sendo certo que ao juiz não é lícito realizar no processo atos que sejam inúteis.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl1.nsf/0/2b1c98d720944ea2802579260053f566?OpenDocument>

b) Do empregador

1. *RL 07-03-2012 (Leopoldo Soares), p. 10618/11.OT2SNT.L1-4*

Sumário:

Numa ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento não é admissível que a entidade patronal “ab initio” no articulado que deve apresentar, nos termos do preceituado no artigo 98º, nº 1 – J do CPT deduza pedido reconvenional.

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/a592794accf1af42802579bf00497455?OpenDocument>

2. *RL 20-11-2013 (José Eduardo Sapateiro), p. 454/12.2TTLTS.L1-4*

Sumário:

A entidade empregadora não pode, no âmbito da ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, deduzir reconvenção, quer o faça no articulado inicial (motivação do despedimento), quer no articulado de resposta à contestação.

Texto integral

<http://www.gde.mj.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497ec/fd38b0866b82099080257c54004ba7c2?OpenDocument>

Pagamento de salários de tramitação pelo Estado (art. 98.-N CPT) e contagem do prazo previsto no art. 98-O do CPT

1. *RP 17-11-2014 (António José Ramos), p. 422/12.4TTGDM.P1*

Sumário:

I- (...).

- III- Apenas as ações de impugnação do despedimento que sigam o processo especial dos artigos 98º-B e seguintes do CPT ficam abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 98º-N. Ficam, assim, excluídas as ações com processo especial de impugnação do despedimento coletivo e os despedimentos que não tenham sido comunicados por escrito (processo comum).

Texto integral

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1df91115ddd6e17480257d9c0041216c?OpenDocument>

2. TRL 25-01-2012 (José Eduardo Sapateiro) p.39/10.8TBHRT.L1-4 (inédito)

Sumário:

(...).

- IX. A alínea b) do artigo 98.º-O do Código do Processo do Trabalho, ao fazer menção à “tentativa de conciliação”, considera unicamente o período que medeia entre o despacho judicial proferido ao abrigo do artigo 98.º-F do Código do Processo do Trabalho e a Audiência de Partes, que, segundo o artigo 98.º-I, deverá ter lugar no prazo de 15 dias.

Texto integral

Título: A Ação de Impugnação da Regularidade e

Licitude do Despedimento

Ano de Publicação: 2015

ISBN: 978-989-8815-05-7

Série: Formação Inicial

Edição: Centro de Estudos Judiciários

Largo do Limoeiro

1149-048 Lisboa

cej@mail.cej.mj.pt