

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 300/13.0TTOAZ.P1

Relator: MARIA JOSÉ COSTA PINTO
Sessão: 10 Março 2014
Número: RP20140310300/13.0TTOAZ.P1
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: PROVIDO

IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

FORMA DE PROCESSO

CUMULAÇÃO DE PEDIDOS

Sumário

I - Apenas nos casos em que da própria comunicação feita ao trabalhador (e a ser junta com o formulário inicial) resulta imediatamente uma realidade diversa das previstas na enumeração taxativa do artigo 98.º-C do CPT, a acção não deve prosseguir como especial e justifica-se que o juiz, na audiência de partes, absolva da instância o empregador e informe o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar acção com processo comum (artigo 98.º-I, n.º 3 do CPT).

II - O artigo 28.º do CPT, que impede a cumulação de pedidos a que correspondam diferentes espécies de processo, deve ser interpretado em consonância com o artigo 31.º, n.ºs 2 e 3 do CPC, expressão do princípio de adequação formal que emerge cada vez mais acentuadamente nos processos civil e laboral.

III - Justifica-se a autorização da dedução subsequente do pedido de declaração de ilicitude do despedimento verbal e a cumulação do mesmo com o pedido de declaração de ilicitude do despedimento escrito, este em via subsidiária, na reconvenção deduzida pelo trabalhador na acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prosseguindo os autos na forma especial em que foram instaurados, sem prejuízo de decisões casuísticas de adequação da tramitação processual às especificidades da situação.

Texto Integral

Processo n.º 300/13.0TTOAZ.P1

4.ª Secção

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

II

1. Relatório

1.1. B... instaurou em 16 de Maio de 2013 contra **C..., Lda.** a presente acção de impugnação de despedimento, sob a forma de processo especial, tendo apresentado o formulário previsto no art. 98.º-D do Código de Processo do Trabalho, onde declara opor-se ao despedimento promovido pela ré[1] e ocorrido em 18 de Abril de 2013, pedindo que “seja declarada a ilicitude ou a irregularidade do mesmo, com as legais consequências”.

Juntou cópia de uma carta datada de 18 de Abril de 2013 em que a R. lhe comunica a decisão proferida no procedimento disciplinar onde conclui pelo despedimento com justa causa da trabalhadora (fls. 2 a 9).

Realizada a audiência de partes, a R. veio apresentar articulado no qual conclui que deve ser considerado lícito o despedimento proferido no procedimento disciplinar que foi notificado à A. em 19 de Abril de 2013 e reconhecido que as condutas imputadas à A. integram justa causa de despedimento.

A A. apresentou contestação alegando, além do mais, que o contrato de trabalho terminou em 28 de Março de 2013 antes do recebimento da nota de culpa, por iniciativa da R. que encerrou o balcão/delegação de ... em que a A. trabalhava, surgindo o procedimento disciplinar depois, numa tentativa de emendar a ilicitude do despedimento efectuado. Alega, ainda, que o procedimento disciplinar não tem qualquer fundamento pois a A. não causou os prejuízos referidos na nota de culpa, não desobedeceu a ordens, nem violou qualquer dever, teve a preocupação de manter uma imagem da R. como sendo uma empresa séria que não esconde a realidade e nunca foi antes sancionada. Em reconvenção, pede se declare a ilicitude do seu despedimento e se condene a R. a pagar à A. uma indemnização de antiguidade nos termos do artigo 391.º do Código do Trabalho e as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da sentença, férias e subsídios de férias e de Natal que discrimina, tudo acrescido de juros, e uma indemnização de € 1.200,00 para ressarcir os danos não patrimoniais que alega.

A R. respondeu à contestação nos termos de fls. 57 e ss., alegando a nulidade

processual por erro na forma do processo com base na inaplicabilidade desta forma especial ao processo de impugnação judicial de despedimento verbal. Defendeu ser lícito o despedimento escrito e dever ser julgado improcedente o pedido reconvenicional deduzido.

Respondeu a A. (fls. 55-56) sustentando ser extemporâneo o pedido de verificação do erro na forma do processo, na medida em que apenas em audiência de partes poderia, a seu ver, ser conhecido o erro na forma do processo nos termos do artigo 98.º-I, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho. A Mma Julgadora a quo proferiu despacho saneador em 16 de Agosto de 2013, onde fez constar, além do mais, o seguinte:

«[...]

Quanto à nulidade do processado, assiste razão à mesma [à R.] na sustentação da inaplicabilidade da presente forma de processo especial de impugnação do despedimento ao contrato de trabalho dos autos já que o artigo 98º C, nº 1 do Código de Processo de Trabalho prevê “Nos termos do artigo 387.º do Código do Trabalho, 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, 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 seja, o processo especial de impugnação do despedimento está previsto apenas para a impugnação de decisão de despedimento prevista no artigo 387º do Código de Trabalho onde se lê: “1 - A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial. 2 - 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 recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto no caso previsto no artigo seguinte.”

No caso, é a própria trabalhadora que vem evocar ter sido despedida verbalmente antes da decisão disciplinar que juntou com o formulário inicial. É pois, sua a alegação de que foi despedida verbalmente sendo que se o foi não pode tê-lo sido de novo, depois, por via de processo disciplinar - o contrato de trabalho como qualquer outro contrato só se extingue por uma vez. Onde, na falta de norma especial como a prevista no artigo 98º C do Código de Processo de Trabalho, resta aos trabalhadores pugnar pela ilicitude do seu despedimento pela via do processo comum. É pois outra a forma de processo aplicável á pretensão da aqui Autora que, tendo optado pela via do presente processo especial não pode ver sanada a dita nulidade dada a especialidade do requerimento inicial que não pode servir como petição inicial em processo

comum já que não são alegados ali factos, nem deduzido pedido – cfr. artigo 199º do Código de Processo Civil ex vi artigo 1º, nº 2, a) do Código de Processo de Trabalho.

Não tem qualquer cabimento legal a alegação da Autora de que está ultrapassado o momento para conhecer de tal erro visto o facto de a nulidade decorrer do conhecimento de um facto que a própria autora só trouxe ao conhecimento do tribunal em sede de contestação pelo que, valendo a resposta da entidade patronal como articulado de contestação do primeiro articulado da trabalhadora deve ser interpretado em conformidade com o previsto no artigo 204º, número 1 do Código de Processo Civil aplicável ex vi artigo 1º, número 2 a) do Código de Processo de Trabalho – o formulário inicial não corresponde a uma petição inicial nem o articulado do empregador para fundamentar o despedimento a uma contestação.

Assim sendo, e em conclusão, resta: Declarar a nulidade de todo o processado com base na errada forma de processo e, em consequência, absolver a Ré da instância.

[...]»

1.2. Inconformada com este despacho, a **autora**, interpôs recurso de apelação do mesmo.

Terminou a sua alegação com as seguintes conclusões:

“PRIMEIRA: - Tendo a autora apresentado requerimento no qual consta a sua oposição ao despedimento que lhe foi comunicado pela entidade patronal, através de carta, com a decisão proferida em processo disciplinar, a regularidade e licitude deste despedimento só podem ser apreciadas por tribunal judicial, conforme resulta do disposto no artigo 387º do Código do Trabalho.

SEGUNDA: - O legislador (nº 3 do artigo 98º-I do Código do Processo do Trabalho) previu expressamente a hipótese de a forma do processo especial não ser a adequada e estabeleceu como momento processual próprio para o juiz conhecer disso, a audiência de partes.

TERCEIRA: - A decisão sobre o erro na forma de processo é extemporânea dado que o momento próprio que o legislador estabeleceu já havia sido ultrapassado.

QUARTA: - Tendo a autora apresentado contestação onde além de alegar que o processo disciplinar não é válido porque fora despedida antes de forma verbal, apresentou a sua posição quanto aos factos e fundamentos invocados pela entidade patronal, o processo tem que prosseguir os seus termos até final para se apurar da regularidade e licitude do despedimento.

QUINTA: - Se fosse entendida como certa a decisão proferida nos autos, a autora só poderia avançar com um processo para obter sentença que confirme

a ilicitude do despedimento verbal e nunca poderia fazê-lo quanto ao despedimento invocado pela entidade patronal.

SEXTA: - Mas se a autora não conseguir fazer prova do despedimento verbal, a decisão proferida no processo disciplinar promovido pela entidade patronal passa a ser válida e a produzir os seus efeitos, sem que tenha sido dada a possibilidade à autora de discutir a regularidade e licitude de tal despedimento, por ter caducado o seu direito de oposição àquele despedimento.

SÉTIMA: - O facto de a autora ter alegado que fora despedida verbalmente apenas reflecte a sua posição sobre os factos invocados pela entidade patronal, não podendo por si só impedir a apreciação da regularidade e licitude do despedimento resultante de processo disciplinar promovido pela entidade patronal.

OITAVA: - No caso dos autos não foi corretamente aplicada a lei, já que devia de ser apreciada a regularidade e licitude do despedimento invocado pela entidade patronal.

NONA: - A autora recebeu da sua entidade patronal a comunicação escrita com a decisão do seu despedimento, e apresentou requerimento de oposição de acordo com o que a lei determina (nº 1 do artigo 98º-C do Código do Processo do Trabalho).

DÉCIMA: - A apreciação da regularidade e licitude deste despedimento é da competência exclusiva do tribunal, e se não for apreciado por este, passará a ser válido e a produzir os seus efeitos.

DÉCIMA-PRIMEIRA: - O trabalhador não pode ser impedido de obter a apreciação judicial do despedimento invocado pela entidade patronal, sob pena de este vir a produzir os seus efeitos com graves consequências para o trabalhador, não só no que respeita na cessação do contrato de trabalho como na eventual indemnização a que possa ter direito.

DÉCIMA-SEGUNDA: - A interpretação e aplicação do nº 1 do artigo 98º-C do Código de Processo de Trabalho, que constam na douda sentença em apreço, violam os princípios da Constituição da República Portuguesa.

DÉCIMA-TERCEIRA: - Desde logo porque não permite ao trabalhador opor-se ao despedimento invocado pela entidade patronal, podendo este vir a ser considerado válido e eficaz sem sequer ter sido apreciado pelo Tribunal.

DÉCIMA-QUARTA: - Não garantindo a segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa, previsto no artigo 53º da Constituição Portuguesa.

DÉCIMA-QUINTA: - Havendo ainda a violação da Lei Constitucional por afastar o Tribunal na apreciação do despedimento promovido pela entidade patronal, conforme está estabelecido no artigo 202º.

DÉCIMA-SEXTA: - A declaração de nulidade de todo o processado e absolvição da ré da instância viola os princípios constitucionais previstos nas normas invocadas.

DÉCIMA-SÉTIMA: - A decisão recorrida violou ainda, designadamente, o disposto no artigo 387º do Código do Trabalho, no nº 1 do artigo 98º-C e nº 3 do artigo 98º-I, ambos do Código do Processo do Trabalho.

Nestes termos e nos do duto suprimento deve o presente recurso ser provido e a decisão ser substituída por outra que, na procedência das alegações do recurso julgue não haver erro na forma do processo e ordenar o seu prosseguimento.”

1.3. Não foi apresentada resposta à alegação da recorrente.

1.4. O recurso foi admitido por despacho de 30 de Outubro de 2013 como de apelação, a subir de imediato e nos próprios autos.

1.5. Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, o Exmo. Procurador-Geral Adjunto emitiu duto Parecer no sentido de que o recurso merece provimento. As partes não apresentaram resposta a este Parecer.

*

Colhidos os vistos e realizada a Conferência, cumpre decidir.

*

2. Objecto do recurso

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões das alegações do recorrente – artigo 635.º, n.º 4 e 639.º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013[2], de 26 de Junho, aplicável “ex vi” do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho –, ressalvadas as questões do conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado, a questão essencial que se coloca à apreciação deste tribunal consiste em saber se se verifica, ou não, nos presentes autos, erro na forma do processo determinativo da absolvição da instância da ré.

*

3. Fundamentação de facto

Os factos materiais relevantes para a decisão do recurso emergem do relatório antecedente.

*

4. Fundamentação de direito

Defende a recorrente que é adequada a forma do processo por que optou ao intentar a presente acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, devendo os autos prosseguir e ser revogada a decisão que absolveu a R. da instância.

Vejamos.

4.1. O Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13/10 - diploma legal que procedeu à

revisão do Código de Processo do Trabalho e que entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010 (artigo 9.º, n.º 1) - introduziu um conjunto de alterações na disciplina processual do direito do trabalho e criou novos processos especiais na jurisdição laboral, entre os quais figura o processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Este processo especial, regulado nos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho traça no seu artigo 98.º-C, n.º 1, o âmbito de aplicação do referido processo especial, estabelecendo que:

"Nos termos do art. 387.º do Código do Trabalho, 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, a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude de 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". Resulta claramente deste preceito que a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, a intentar no prazo de 60 dias contados desde a data da recepção da comunicação do despedimento ou da data da cessação do contrato, se posterior (cfr. o artigo 387.º, n.º 2 do Código do Trabalho de 2009), está vocacionada para a impugnação do despedimento individual promovido pelo empregador, seja por causa subjectiva (como sucede com o despedimento com fundamento em justa causa), seja por causa objectiva (como sucede com o despedimento por extinção do posto de trabalho e com o despedimento por inadaptação), estando o seu âmbito de aplicação "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 CT; 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 CPT "[3].

O aludido processo especial não se mostra adequado sempre que inexistente uma declaração negocial escrita a comunicar ao trabalhador a vontade do empregador no sentido da cessação do contrato de trabalho, sendo que, em todos os casos que se não enquadrem na enumeração taxativa do art. 98.º-C, se deverá lançar mão do processo comum.

Enquadra-se obviamente na enumeração taxativa daquele preceito legal a situação que emerge do requerimento inicial apresentado nos presentes autos

pela A. nos termos do artigo 98.º-C do Código de Processo do Trabalho, pois que efectivamente demonstrou que lhe foi comunicado por escrito o seu despedimento, através de uma carta datada de 18 de Abril de 2013 em que era comunicada a decisão do procedimento disciplinar instaurado que determinou o seu despedimento com invocação de justa causa, documento este que fez juntar ao seu formulário inicial (fls. 2 e ss.), sendo certo que a R. empregadora não põe em causa que assinou e entregou aquele mesmo documento à A. trabalhadora e não resulta do mesmo qualquer dúvida razoável sobre o facto que documenta.

Ora, apenas nos casos em que da própria comunicação feita ao trabalhador (e a ser junta com o formulário inicial) resulta imediatamente uma diversa realidade, a acção não deve prosseguir como especial e justifica-se que o juiz, na audiência de partes, absolva da instância o empregador e informe o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar acção com processo comum (artigo 98.º-I, n.º 3)[4]. Mas, se do formulário inicial e documento que o acompanha resulta que foi enviada (ou, de algum modo, entregue) pelo empregador ao trabalhador uma comunicação escrita em que procede ao despedimento deste, verificam-se os pressupostos que o artigo 98.º-C erige para que se lance mão da acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento regulada naquele preceito adjectivo e nos que se lhe seguem. No caso vertente, foi apresentado um escrito do qual consta que foi, pelo empregador, comunicado à trabalhadora o seu despedimento com invocação de justa causa, e tanto nos basta para afirmar, à partida, a conformidade da forma processual por que optou a A. trabalhadora para impugnar aquele despedimento.

4.2. O problema que se coloca consiste em saber se altera esta perspectiva do acerto na forma processual a circunstância de a A. alegar também – na contestação apresentada nos termos do artigo 98.º-L do Código de Processo do Trabalho, em que deduz pedido reconvenicional e alega os factos materiais que o fundamentam –, que o procedimento disciplinar não é válido por ter sido ela verbalmente despedida.

4.2.1. Não há dúvida de que, quando os direitos que o trabalhador pretende fazer valer judicialmente decorrem da verificação de um despedimento verbal, o trabalhador deve usar o processo comum, previsto nos artigos 51º e seguintes do Código de Processo do Trabalho para impugnar o dito despedimento, por ser o meio processual adequado, e no prazo de 1 ano (para obviar às consequências prescritas no artigo 337º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro), não sendo adequada a acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento por tal situação se não enquadrar em qualquer das hipóteses legais previstas

no artigo 98.º-C daquele diploma adjetivo.

No caso vertente, contudo, com a alegação que efectua na contestação a A. limita-se a acrescentar uma nova causa de pedir à acção – radicando também na mesma o pedido de declaração da ilicitude do despedimento, bem como o pedido indemnizatório e de retribuições vencidas e vincendas que formula no final da sua contestação a título reconvenicional –, mas não deixa, concomitantemente, de manter a sua pretensão de impugnar o despedimento escrito invocado quando despoletou a acção, alegando que não tem fundamento o procedimento disciplinar que o antecedeu (por a A. não ter desobedecido ou violado qualquer dever, como ali se diz).

Ou seja, na contestação/reconvenção a A. põe em causa os dois despedimentos, impugnando em via principal o despedimento tácito[5] e em via subsidiária o despedimento escrito. Apesar de não fazer esta distinção expressa no momento em que formula o pedido reconvenicional, a mesma resulta evidente e implícita, por confronto com as duas causas de pedir ali explanadas, que acarretam a mesma consequência jurídica (a ilicitude do despedimento), o que justifica não ter a A. feito uma expressa autonomização no segmento final do articulado dos pedidos relativos a uma e a outra causa de pedir no petitório.

É certo que aos pedidos de declaração de ilicitude do despedimento verbal e do despedimento precedido de procedimento disciplinar correspondem formas de processo distintas: ao primeiro, o processo comum (artigos 51.º e ss. do Código de Processo do Trabalho) e ao segundo a acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento (artigos 98.º-B e ss. do Código de Processo do Trabalho).

E é também certo que o primeiro nunca poderia ser formulado isoladamente numa acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sendo a inversa também verdadeira.

Mas poderão ser os dois deduzidos na mesma acção, com um aditamento subsequente, e sendo-o o segundo em via subsidiária?

4.2.2. Tratando-se de uma cumulação subsequente de pedidos e de causas de pedir, há que ter presente o artigo 28.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho que permite a cumulação de novos pedidos referentes a factos ocorridos antes da propositura da acção:

- “até à audiência de discussão e julgamento”,
- desde que “a todos os pedidos corresponda a mesma espécie de processo” (n.º 2) e
- desde que “se justifique a sua não inclusão na petição inicial” (n.º 3).

4.2.2.1. Não suscita qualquer questão a verificação da tempestividade da alteração, pois que os autos não chegaram a atingir a fase de julgamento.

4.2.2.2. Igualmente quanto à justificação da “não inclusão na petição inicial” da alegação do despedimento verbal e do pedido de declaração de ilicitude do mesmo, cremos que o facto de o empregador ter proferido um despedimento escrito e precedido de procedimento disciplinar e a necessidade legal de preenchimento de um formulário pré-estabelecido para o impugnar em tais situações [artigos 387.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho e 98.º-C, n.º 1 do Código de Processo do Trabalho], no prazo de 60 dias, constitui justificação bastante e evidente para a A. não ter ali incluído, ab initio – porque não podia –, a factualidade que antecedeu tal despedimento escrito e o pedido que nela depois veio a radicar.

4.2.2.3. Subsiste apenas a questão da diferença de espécies de processo, questão que constituiu a ratio decidendi da decisão de absolvição da instância (embora não sob este prisma da licitude da dedução subsequente de pedidos) e que deve ser enfrentada, quer para aferir da admissibilidade da dedução subsidiária dos pedidos formulados (artigo 31.º, n.º 1 do CPC), quer para aferir da admissibilidade da sua dedução já depois de iniciada a causa (artigo 28.º do CPT), pelo que o seu conhecimento tem reflexos nos dois aspectos.

4.2.2.3.1. Sobre os pedidos subsidiários, o artigo 469.º, n.º 2 do Código de Processo Civil – na redacção em vigor à data em que foi instaurada a acção (2013.05.16) e deduzida a reconvenção (2013.07.10)[6] – dispõe que “[a] oposição entre os pedidos não impede que sejam deduzidos nos termos do número anterior; mas obstam a isso as circunstâncias que impedem a coligação de autores e réus”[7].

O artigo 31.º, n.º 1 do mesmo diploma, que estabelece sobre os obstáculos à coligação, dispõe que esta “não é admissível quando aos pedidos correspondam formas de processo diferentes (...)”, dispondo o seu n.º 2 que “[q]uando 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 ou quando a apreciação conjunta das pretensões seja indispensável para a justa composição do litígio” e o n.º 3 que “[i]ncumbe ao juiz, na situação prevista no número anterior, adaptar o processado à cumulação autorizada”[8]. Segundo Lopes do Rego, o artigo 31.º do Código de Processo Civil introduz “alguma flexibilidade no domínio dos requisitos de compatibilidade processual dos pedidos a que a coligação se reporta” de modo que “as várias formas de processo previstas e rigidamente tipificadas na lei deixam de ser havidas como compartimentos absolutamente estanques e insusceptíveis de qualquer “miscigenação”, para se admitir - como corolário da função instrumental do processo - a coligação, mesmo relativamente a pretensões a que caibam formas processuais que, embora diversas (e por razão que transcende o mero

valor da causa), se não revelem manifestamente incompatíveis” [9].

4.2.2.3.2. Embora o artigo 28.º do Código de Processo do Trabalho não estabeleça expressamente a possibilidade de o juiz autorizar a apreciação conjunta das pretensões quando aos pedidos correspondem espécies de processo diferentes, entendemos que deve neste âmbito lançar-se mão da previsão do artigo 31.º, n.ºs 2 e 3 do Código de Processo Civil, tributária do princípio da adequação formal que emerge, cada vez mais acentuadamente, da lei processual civil[10]. Isto porque, para além de a lei adjectiva civil ser aplicável subsidiariamente ao processo laboral [ex vi do artigo 1.º, n.º 2, alínea a) do Código de Processo do Trabalho], se nos afigura que o princípio da adequação formal – que encontra algumas manifestações expressas no processo laboral [p. ex. o artigo 56.º, alínea b), do CPT] – deve ter no mesmo um privilegiado campo de actuação, atenta a natureza social dos interesses em presença.

Acresce que a razão de ser deste regime da compatibilidade processual dos pedidos subsidiários (por remissão do artigo 269.º do CPC), se verifica em plenitude, e até em maior medida, em nome dos princípios da economia processual e do aproveitamento máximo dos actos processuais, quando há a dedução subsequente de um pedido e até lá se desenvolveu a tramitação processual, com observância do princípio do contraditório, através de articulados em que as partes expuseram as suas posições sobre o litígio.

4.2.2.3.3. Tendo assim este regime como pano de fundo e analisando os específicos contornos da actividade processual já desenvolvida nos presentes autos e das formas processuais em presença, vejamos se se verificam no caso sub judice os pressupostos assinalados nos n.ºs 2 e 3 do artigo 31.º do Código de Processo Civil para possibilitar a autorização judicial da cumulação de pedidos na reconvenção deduzida pela A. na presente acção especial, a despeito da diversidade das formas processuais que lhes cabem.

Quanto ao pressuposto enunciado na primeira parte do artigo 31.º, n.º 2 do CPC – que aos diversos pedidos caibam formas de processo que se não revelem manifestamente incompatíveis –, é indispensável, segundo Lopes do Rego, que “o fim ou função desempenhado por cada um dos processos seja análogo e que a respectiva tramitação se não afaste drasticamente de um modelo-base comum; deste modo, está naturalmente excluída a coligação quando se trate de pedidos a que correspondam processos com finalidades radicalmente diferentes (vg., processo declaratório e executivo) ou quando o tipo de tramitação estabelecido na lei se afaste substancialmente de um modelo comum (vg., cumulação de mera acção condenatória com um processo de inventário); mas já não obstará a uma possível coligação, por exemplo, a circunstância de a certo pedido caber a forma de processo comum de

declaração e a outro a de processo especial de prestação de contas.”[11]

A este propósito, é importante ter presente que as diferenças mais relevantes relativamente às formas de processo em causa (a acção comum e a acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento) se verificam na fase inicial da acção especial, antes do despacho saneador, com o início dos autos marcado pela apresentação do formulário típico com a “forma” identificada pela Portaria n.º 1460-C/2009, de 31 de Dezembro e a previsão de várias cominações processuais, quer para as situações de falta do trabalhador ou do empregador à audiência de partes, quer para a falta de apresentação pelo empregador do articulado motivador do despedimento ou do procedimento disciplinar – cfr. os artigos 98.º-G, 98.º-H e 98.º-J do Código de Processo do Trabalho. Depois da fase inicial as diferenças essenciais situam-se na manutenção do carácter urgente do processo, na ordem de produção da prova e no pagamento das retribuições intercalares que, em determinado circunstancialismo, é assegurado pelo Estado – cfr. o artigo 26.º, n.º 1, alínea a), 98.º-M, n.º 1 e 98.º-N do Código de Processo do Trabalho – diferenças estas que podem ser esbatidas através de decisões casuísticas de adequação da tramitação processual às especificidades da situação, mas que, em princípio, não contendem com os princípios da igualdade das partes ou do contraditório, com a aquisição processual ou com a admissibilidade de meios probatórios[12].

Quanto ao pressuposto enunciado na segunda parte do artigo 31.º, n.º 2 do CPC – que haja um efectivo interesse na apreciação conjunta das pretensões, que deva sobrelevar a mera diversidade formal de tramitações processuais, nomeadamente por razões de economia processual ou por a respectiva apreciação conjunta se revelar indispensável a um correcto entendimento e julgamento do litígio – a verificação do mesmo revela-se evidente.

Na verdade, é comum haver situações de despedimento comunicado verbalmente (ou através de um comportamento do empregador concludente no sentido de ser sua vontade a cessação do contrato de trabalho), seguidas, depois, da instauração de um procedimento disciplinar que culmina com uma decisão escrita de despedimento com invocação de justa causa (muitas vezes parta tentar “remediar” o erro do despedimento verbal). Se é certo que, numa primeira análise, a posição processual que se prefigura como correcta é a de se impugnar o despedimento verbal – através do processo comum –, é também certo que a circunstância de ser geralmente muito difícil a prova do despedimento verbal (que incumbe ao trabalhador nos termos do preceituado no artigo 342.º, n.º 1 do Código Civil) e o facto de haver uma decisão escrita de despedimento que deve ser impugnado no prazo de 60 dias sob pena de caducidade e, necessariamente, através da acção especial de impugnação

judicial da regularidade e licitude do despedimento (artigo 387.º do CT), permitem compreender que o trabalhador se queira acautelar relativamente àquelas dificuldades de prova e a esta caducidade, instaurando a acção especial e nela deduzindo, na contestação/reconvenção – que é, em tal acção especial, o articulado adequado para o trabalhador peticionar os créditos emergentes do contrato de trabalho –, a título principal um pedido de declaração de ilicitude do despedimento comunicado verbalmente e, a título subsidiário, um pedido de declaração de ilicitude do despedimento escrito[13].

A exigir-se numa situação como a presente a instauração da acção comum, se o trabalhador não conseguir fazer prova do despedimento verbal em tal acção comum, o contrato de trabalho subsiste e a decisão proferida no processo disciplinar promovido pelo empregador passa a ser válida e a produzir os seus efeitos extintivos, sem que – porque seguramente decorreram entretanto os 60 dias do prazo de caducidade do direito de oposição àquele despedimento – seja dada a possibilidade ao trabalhador de discutir a regularidade e licitude do despedimento escrito de que inequivocamente foi alvo, pelo que uma visão rígida do uso das formas processuais adequadas à impugnação dos dois tipos de despedimento é susceptível, até, de contender com o direito de acesso ao direito e tutela jurisdicional efectiva consagrado no artigo 20.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa.

Tudo aconselha, pois, a que se autorize a apreciação conjunta, no âmbito da presente acção especial, das causas de pedir enunciadas pela A. na contestação/reconvenção (onde se incluem os factos consubstanciadores do despedimento tácito da A.), e dos inerentes pedidos, dentro da perspectiva da economia e aproveitamento máximo da actividade processual e com vista à decisão definitiva e global do litígio que nasceu entre as partes com a crise e termo da relação contratual laboral que as vinculou.

4.3. Em suma, tendo em consideração que foi comunicada por escrito à A. uma decisão da R. a proceder ao seu despedimento com invocação de justa causa, é de considerar que a A. lançou mão da forma processual adequada para o conhecimento judicial dos pedidos que fundou na ilicitude desse despedimento, não havendo óbice processual a que na mesma acção especial se deduzam os pedidos que ficaram a constar da contestação/reconvenção (por verificados os pressupostos do artigo 28.º do Código de Processo do Trabalho, por um lado, e 267.º e 31.º do Código de Processo Civil na versão em vigor à data da apresentação da contestação, por outro) e a que o tribunal venha eventualmente a concluir que a A. foi despedida por modo distinto dos que admitem a propositura da acção especial prevista nos artigos 98.º-B e ss. do Código de Processo do Trabalho, e a julgar irrelevante o despedimento

escrito que esteve na base da acção, bem como improcedentes os pedidos formulados com base na ilicitude deste despedimento por se considerar ter sido a A. anteriormente despedida de forma verbal, questões estas que contendem já com o mérito da acção.

Deve, pois, revogar-se o despacho recorrido, com a inerente prossecução da acção especial intentada pela A. para conhecimento do mérito de todos os pedidos nela formulados.

4.4. De acordo com o disposto no artigo 527.º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, as custas do recurso deverão ser suportadas pela recorrida. Ter-se-á em consideração que não é a mesma responsável pelo pagamento de taxa de justiça, uma vez que não contra-alegou (artigo 7.º, n.º 2 do Regulamento das Custas Processuais).

*

5. Decisão

Em face do exposto, decide-se conceder provimento ao recurso, e, em conformidade, revoga-se o despacho recorrido e determina-se o prosseguimento dos autos na forma de processo especial em que foram instaurados, sem prejuízo de decisões casuísticas de adequação da tramitação processual às especificidades da situação, que se venham a revelar necessárias.

Custas pela recorrida, não sendo todavia a mesma responsável pelo pagamento de taxa de justiça.

Porto, 10 de Março de 2014

Maria José Costa Pinto)

João Nunes

António Ramos

[1] Clarificamos que fazemos referência aos termos “autora” e “ré” (ou “A.” e “R.”) para designar as partes desta acção na medida em que, apesar de as referências terminológicas constantes do articulado do diploma que alterou o Código de Processo do Trabalho (Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro) se reportarem apenas ao “trabalhador” e ao “empregador” e ter havido uma alteração da estrutura clássica da acção de impugnação do despedimento com a nova acção especial regulada nos artigos 98.º-B e ss. do Código de Processo do Trabalho, não deixam as partes de se situar nas mesmas posições activa e passiva relativamente à generalidade dos pedidos de que cumpre conhecer nestas acções e o legislador denotou no preâmbulo do diploma, quando alude ao “formulário apresentado pelo autor” que o trabalhador assume na acção a posição de “autor” e, naturalmente, o empregador a posição de “réu”.

[2] Preceito a ter em vista pelo Tribunal da Relação no presente momento processual, por força dos arts. 5.º a 8.º da Lei Preambular do Código de Processo Civil de 2013 e uma vez que os autos foram distribuídos neste Tribunal em 2014.01.07, sendo aplicável o regime do novo Código de Processo Civil aos actos de preparação, instrução e julgamento do recurso.

[3] Vide Susana Martins da Silveira, A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, in Revista Julgar, n.º 15, Set/Dez 2011, pp. 85-86.

[4] Vide José Eusébio Almeida, A Reforma do Código de Processo do Trabalho e, em especial, a acção de impugnação da regularidade e ilicitude do despedimento, 2010, in <http://www.csm.org.pt>.

[5] Que, a provar-se, pôs fim ao contrato de trabalho e extinguiu o poder disciplinar, tornando irrelevante o ulterior despedimento escrito.

[6] Em face do disposto nos já citados artigos 5.º e 8.º da Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, que aprovou o novo Código de Processo Civil, é o mesmo aplicável aos processos pendentes, nos actos que se desenrolem a partir de 1 de Setembro de 2013. Temos contudo em vista, nesta análise dos actos que se praticaram à luz do anterior Código de Processo Civil, a redacção constante da sua republicação em anexo ao DL 329-A/95, de 12 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas: DL 180/96, de 25-9; DL 125/98, de 12-5; L 59/98, de 25-8; DL 269/98, de 1-9; DL 315/98, de 20-10; L 3/99, de 13-1; DL 375-A/99, de 20-9; DL 183/2000, de 10-8; L 30-D/2000, de 20-12; DL 272/2001, de 13-10; DL 323/2001, de 17-12; L 13/2000, de 19-2; DL 38/2003, de 8-3; DL 199/2003, de 10-9; DL 324/2003, de 27-12; DL 53/2004, de 18-3; L 6/2006, de 27-2; DL 76-A/2006, de 29-3; L 14/2006, de 26-4; L 53-A/2006, de 29-12; DL 8/2007, de 17-1; DL 303/2007, de 24-8; DL 34/2008, de 26-2; DL 116/2008, de 4-7; L 52/2008, de 28-8; L 61/2008, de 31-10; DL 226/2008, de 20-11; L 29/2009, de 29-6; DL 35/2010, de 15-4; L 43/2010, de 3-9; L 52/2011, de 13-4; L 63/2011, de 14-12; L 31/2012, de 14-8; L 60/2012, de 9/11 e L 23/2013, de 5/3.

[7] Idêntica previsão contém o artigo 554.º do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013.

[8] A este preceito corresponde o artigo 37.º do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, que manteve o mesmo regime, embora suprimindo a segunda parte do nº 1 do artigo 31º do CPC que se referia à diversidade de formas processuais que derivasse unicamente do valor da causa, o que o Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho deixou de prever, estabelecendo no artigo 548.º que o processo comum de declaração segue “forma única” (em conformidade com o objectivo primeiro da reforma de simplificar o regime, assegurando eficácia e celeridade

e apostando, ao mesmo tempo, na desformalização de procedimentos, como é dito na Exposição de Motivos).

[9] In Comentários ao Código de Processo Civil, volume I, Coimbra, 2004, p. 67.

[10] Cfr. o artigo 265.º-A do Código de Processo Civil em vigor à data do despacho sob recurso, introduzido no Código de Processo Civil por força das alterações emergentes do Decreto-Lei nº 329-A/95, de 12 de Dezembro. De acordo com o artigo 547.º do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de Junho, o juiz “deve adoptar a tramitação processual adequada às especificidades da causa e adaptar o conteúdo e a forma dos actos processuais ao fim que visam atingir, assegurando um processo equitativo”.

[11] Ob. e loc. cit..

[12] Sendo certo que, se acaso houver decisões de adequação formal que contendam com tais princípios, a lei ressalva a sua recorribilidade (artigo 630º, nº 2 do Código de Processo Civil aprovado pela Lei n.º 41/2013).

[13] Defendendo a possibilidade de dedução destes pedidos, em termos subsidiários, mas numa acção comum, pronunciaram-se Viriato Reis e Diogo Ravara no seu estudo “A acção especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento – aspectos práticos”, in Prontuário do Direito do Trabalho, n.ºs 91-92, Coimbra, 2013, pp. 189 e ss. Segundo estes autores, parece “sobremaneira violento” que um trabalhador que invoca uma situação fáctica como esta, que não é 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 será sempre muito difícil)”, tenha que “mover duas acções judiciais com as dificuldades e custos inerentes”.