

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 1202/11.0TTMTS-A.P1

Relator: ANTÓNIO JOSÉ RAMOS
Sessão: 26 Novembro 2012
Número: RP201211261202/11.0TTMTS-A.P1
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: NEGADO PROVIMENTO

DESPEDIMENTO COLECTIVO

CRÉDITO LABORAL

CADUCIDADE

PRESCRIÇÃO

Sumário

Os créditos relativos à compensação pela cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo e à retribuição correspondente ao aviso prévio, reclamados pelo trabalhador em ação de processo comum em que não impugna a licitude desse despedimento coletivo, não são abrangidos pelo prazo de caducidade estabelecido pelo n.º 2 do art. 388.º do CT/2009, mas antes pelo prazo de prescrição previsto pelo n.º 1 do art. 337º do CT/2009.

Texto Integral

Recurso de Apelação: nº 1202/11.0TTMTS-A.P1 REG. Nº 236

Relator: António José Ascensão Ramos

1º Adjunto: Des. Eduardo Petersen

2º Adjunto: Des. João Diogo Rodrigues

Recorrente: B... (em liquidação)

Recorrido: C...



Acordam os Juízes que compõem a Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:



I - RELATÓRIO

1. C..., residente na Rua ..., nº ..., .º Centro-tras, Hab. ...,-... Matosinhos, intentou acção de processo comum contra **B...** (em liquidação), com sede na

Rua ..., nº ..,-... Lisboa, pedindo que a acção seja julgada procedente, por provada e, em consequência, o Réu condenado a pagar-lhe o montante global de € 106.889,97, a que acrescem os juros legais vincendos até integral pagamento, computados sobre o montante de € 102.406,83.

Para o efeito, alegou, que entrou ao serviço do Réu em 01 de Julho de 2006, com a categoria profissional de Private Banker, tendo sido ajustado entre as partes que a sua antiguidade se computava desde 23 de Abril de 1991, data a que se reporta a sua antiguidade no sector bancário, auferindo mensalmente a quantia de € 4.800,32.

Em 18 de Outubro de 2010 a Ré endereçou ao Autor uma comunicação dando conta do início de um procedimento para “despedimento colectivo” e em 29 de Novembro de 2010 o Autor recebeu uma comunicação da Ré dando conta da decisão de despedir o Autor no âmbito do invocado despedimento colectivo. Tendo presente o prazo de aviso prévio imposto na lei, o contrato de trabalho cessou em 15 de Fevereiro de 2011 - artigo 363º, nº 1, alínea d), do Código do Trabalho.

Porém, o Réu não cumpriu com as obrigações decorrentes do despedimento colectivo, a que se encontrava adstrito nos termos da lei — artigos 360º e ss. do Código do Trabalho. Desde logo, mantendo-se o vínculo laboral até ao termo do período de 75 dias de aviso prévio, a Ré não pagou na íntegra a retribuição correspondente _ artigo 363º, nº 1, alínea d), e nº 4 do Código do Trabalho.

Não cumpriu, também, com a obrigação de indemnizar o Autor com uma compensação correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de antiguidade - artigo 366º, nºs 1 e 2 do Código do Trabalho.

Na verdade, o Réu começou por informar o Autor e demais envolvidos no Despedimento Colectivo que não estava adstrito ao pagamento de tal compensação, pelo que não a iria pagar.

No decurso do ano de 2011, arrepiar caminho e vir a propor pagar ao Autor tão-somente € 21.601,44 sob a condição deste assinar um recibo dando integral quitação e renúncia a quaisquer outras quantias a que tivesse direito. Porque o Autor se recusou a assinar tal recibo, a Ré nada pagou ao Autor até ao momento. Assim, tem o Autor o direito a auferir a quantia de **€ 7.200,48** a título de retribuições, devidas e não pagas pela Ré, até ao termo da vigência do contrato — artigo 363º, nº 1, alínea d) e nº 4, do Código do Trabalho, a que acresce a indemnização a que tem direito nos termos do artigo 366º nº 1 e 2 do Código do Trabalho, no valor de **€ 95.206,35**, devida pela antiguidade do trabalhador desde 23 de Abril de 1991.

Sobre o somatório de tais quantias (v.g. € 102.406,83) são devidos juros à taxa legal que, contados desde a data do despedimento até ao presente, perfazem a

quantia de € 4.483,14.

Tem, assim, o Autor o direito de exigir e receber da Ré o pagamento da quantia global de € 106.889,97.

A Ré, apesar de instada várias vezes nunca pagou ao Autor a compensação e retribuições em falta que por lei lhe eram devidas pela cessação do contrato.

◇◇

2. Realizada a Audiência de Partes não foi possível alcançar qualquer acordo.

◇◇

3. A Ré **contestou** (longamente, diga-se) e, no que para aqui interessa, alegou que o A. não impugnou judicialmente o despedimento no prazo de 6 meses, como era ónus que sobre si impendia.

E tendo sido oportunamente disponibilizada ao A. a compensação legal) e equivalente à imperativamente prevista, que o A. só não recebeu porque não quis, em evidente situação de mora do credor, na qual se mantém.

Deste modo, e em termos jurídicos, **o seu despedimento colectivo é totalmente lícito**, estando também por isso vedada ao A. – **por caducidade** – a possibilidade de questionar o quantum indemnizatório (aliás indexado a lei imperativa), que assim também se consolidou.

Justamente por isso também, não pode o A. – **por caducidade** – questionar a data da cessação do contrato nos termos constantes do artigo 7.º da petição inicial, ou reclamar aviso prévio superior, pois que o contrato cessou em 31/12/2010, data que também se consolidou por não impugnação judicial do despedimento colectivo.

Sendo descabido e merecendo improcedência qualquer pedido que ignore essa circunstância de facto, quer quanto à compensação, quer quanto ao aviso prévio a que o A. teve direito e que foi respeitado.

Terminou, concluindo, pela improcedência do pedido formulado pelo Autor.

◇◇

4. O Autor apresentou resposta impugnando, para o que aqui interessa, a matéria de excepção alegada pelo Réu, tendo dito que em momento algum o Autor peticionou que fosse declarado nulo o despedimento de que foi alvo.

O Autor não pretendeu nem pretende pôr em causa o despedimento em si mesmo considerado, apesar de este estar ferido de nulidade, porque jamais esteve na sua mente impetrar a sua reintegração numa entidade moribunda. O que o Autor pretende é que lhe sejam pagas as quantias que lhe são devidas pela cessação do contrato de trabalho.

Ao não perceber esta diferença, confundido conceitos jurídicos e a realidade material dos factos, o Réu vem alegar uma caducidade que não tem cabimento.

◇◇

5. Proferiu-se **despacho saneador**, no qual se decidiu julgar improcedente, por não provada, a excepção peremptória de caducidade arguida pela Ré B..., SA (em liquidação).



6. Inconformada com esta decisão dela **recorreu a Ré**, requerendo que se revogue a decisão recorrida, julgando-se procedente a excepção de caducidade invocada pela recorrente na contestação, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. Circunscreve-se o objecto do presente recurso à parte do duto despacho saneador proferido nos autos na qual se julgou improcedente a excepção de caducidade alegada pelo R, ora recorrente.
2. O Recorrido foi reconhecida e comprovadamente abrangido em processo de despedimento colectivo concluído em finais de 2010 (29.11.2010), que determinou a cessação do seu contrato de trabalho, o qual o A./Recorrido não impugnou judicialmente no prazo de 6 meses de que para tanto dispunha, vindo a intentar a presente acção de processo comum já em finais de 2011 (05.12.2011) na qual reclama indemnização de montante superior à legalmente estabelecida e lhe for disponibilizada durante o processo de despedimento colectivo – tudo resultando dos factos já provados;
3. Ao Recorrido foi, de facto, disponibilizada a indemnização de € 21 601,44 (cf. Factos provados), que é a que resulta da aplicação dos critérios legais imperativos;
4. Ora, transcorrido o prazo de caducidade estabelecido no nº 2 do artigo 338º do Código do Trabalho sem impugnação do despedimento colectivo, não pode já o A., ora Recorrido, questionar a antiguidade, o aviso prévio, ou o quantum indemnizatório devido no contexto do despedimento colectivo não impugnado, justamente porque todas essas pretensões caducaram já nos termos legais, estando todas elas umbilicalmente ligadas e sendo certo que o pagamento de uma compensação por despedimento colectivo – pelo quantum correcto e reportado à antiguidade do trabalhador – é requisito de validade do próprio despedimento;
5. Louvando-nos no decidido no Acórdão da Relação de Lisboa de 20.02.2008 (processo nº 10035/2007-4 in www.bdjur.almedina.ntc) e no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 07.02.2007 (processo 6S3317 in www.dgsi.pt), na caducidade de impugnação do despedimento inclui-se não apenas a declaração de ilicitude, mas todos os efeitos de uma hipotética declaração de ilicitude, desde a indemnização por danos patrimoniais ou não patrimoniais, ao direito de reintegração e à indemnização substitutiva e ao direito às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento, assim se devendo interpretar e aplicar o disposto no nº 2 do artigo 388º do Código

do Trabalho em cotejo com os artigos 298º e 328º do Código Civil;

6. Por verificada a excepção peremptória de caducidade, deveria o R., aqui Recorrente ter sido absolvido do pedido, nos termos do disposto no artigo 493º do Código de Processo Civil;

7. A decisão em crise violou, por errónea interpretação e aplicação, o disposto no artigo 388º do Código do Trabalho, nos artigos 298º e 328º do Código Civil e no artigo 493º, nºs 1 e 3 do Código de Processo Civil.

◇◇◇

7. O Autor apresentou contra-alegações, pugnado pela manutenção da decisão recorrida, tendo, a final, apresentado as seguintes pertinentes conclusões:

I. Estabelece o artigo 388º do CT que a **ilicitude** do despedimento colectivo só pode ser apreciada por tribunal judicial, devendo a competente acção ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

II. Por seu turno, estabelece o artigo 337º do CT que o crédito do trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

III. Não se discute nesta lide a ilicitude do despedimento nem qualquer dos direitos compensatórios que decorrem directamente das consequências jurídicas legalmente definidas para o despedimento ilícito.

IV. Pela presente acção, o Autor, aqui Apelado, visa a satisfação de créditos resultantes da cessação do contrato de trabalho.

V. Cabendo, quanto a estes, a aplicação do prazo prescricional do artigo 337º do CT, visto que **não** se reportam a efeitos jurídicos decorrentes da ilicitude do despedimento.

VI. Com efeito, os créditos peticionados pelo Autor emergem de estipulações contratuais, da prestação do trabalho e do disposto na lei (artigo 366º do CT).

VII. A indemnização prevista no artigo 366º do CT decorre de uma modalidade de cessação do contrato de trabalho perfeitamente lícita e legítima, que a lei define, regula e dá cobertura,

VIII. Sendo ela devida e exigível independentemente da declaração de ilicitude do despedimento.

IX. De resto, tenha-se ainda presente que as regras processuais — artigo 21º do CPT — apontam neste mesmo sentido, pois, à Acção de Impugnação de Despedimento Colectivo corresponde uma forma de Processo Especial, quando a presente lide que segue a forma de Processo Comum.

X. A decisão recorrida não merece qualquer reparo, tendo feito avisada e irrepreensível aplicação do disposto nos artigos 337º, 366º e 388º, do CT, devendo ser mantida na íntegra.

◇◇◇

8. O Ex.º Sr. Procurador-Geral Adjunto deu o seu parecer no sentido da improcedência do recurso.

◇◇

9. Colhidos os vistos legais foi o processo submetido à conferência para julgamento.

◇◇

◇◇

◇◇

II - DELIMITAÇÃO DO OBJECTO DO RECURSO

Como é sabido o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões da recorrente, nos termos do disposto nos artigos 684º, nº 3, e 685º-A, nº 1, do Código de Processo Civil (na redacção introduzida pelo DL 303/2007, de 24.08), aplicáveis ex vi do disposto nos artigos 1º, nº 2, al. a), e 87º do Código de Processo do Trabalho, não sendo lícito ao tribunal ad quem conhecer de matérias nelas não incluídas, salvo as de conhecimento oficioso (artigo 660º, nº 2). Assim, dentro desse âmbito, deve o tribunal resolver todas as questões que as partes submetam à sua apreciação, exceptuadas as que venham a ficar prejudicadas pela solução entretanto dada a outras (artigo 660.º, n.º 2, do CPC), com a ressalva de que o dever de resolver todas as questões suscitadas pelas partes, este normativo, não se confunde nem compreende o dever de responder a todos os “argumentos, motivos ou razões jurídicas invocadas pelas partes”, os quais, independentemente da sua respeitabilidade, nenhum vínculo comportam para o tribunal, como resulta do disposto no artigo 664.º do Código de Processo Civil[1] [2].

De modo que, tendo em conta os princípios antes enunciados e o teor das conclusões formuladas pela apelante, a **questão a decidir consiste unicamente em saber se se verifica a excepção de caducidade do direito de propor a acção.**

◇◇

◇◇

◇◇

III - FUNDAMENTOS

1. Factos Provados considerados pela decisão recorrida:

1. O Autor entrou ao serviço da Ré em 01 de Julho de 2006, com a categoria profissional de Private Banker, tendo sido admitido por contrato de trabalho sem termo.

2. O Autor auferia mensalmente a quantia de € 4.800,32.

3. Em 18 de Outubro de 2010, a Ré endereçou ao Autor uma comunicação

dando conta do início de um procedimento para “despedimento colectivo”, conforme documento constante de fls. 12 a 21 cujo teor se dá por reproduzido.

4. Em 29 de Novembro de 2010, o Autor recebeu uma comunicação da Ré dando conta da decisão de despedir o Autor no âmbito do invocado despedimento colectivo, em 31/12/2010, conforme documento constante de fls. 22 a 24 cujo teor se dá por reproduzido.

5. Mediante carta datada de 17/01/2011, a Ré propôs pagar ao Autor a quantia de € 21.601,44 referente a compensação por cessação do contrato de trabalho, conforme documentos constantes de fls. 25 a 27 cujo teor se dá por reproduzido.

6. A petição inicial dos presentes autos foi apresentada por via electrónica, em 5/12/2011 (cfr. fls. 29).

7. A R. foi citada para a presente acção, mediante carta registada com A/R, em 13/12/2011, conforme aviso de recepção de fls. 31.

◇◇

◇◇

2. De Direito

2.1. A questão que nos é trazida no âmbito deste recurso é tão só decidir se se verifica ou não a caducidade do direito de propor a acção.

Alega a Recorrente que, tendo sido o aqui Recorrido reconhecida e comprovadamente abrangido em processo de despedimento colectivo concluído em 29.11.2010, que determinou a cessação do seu contrato de trabalho, o qual não impugnou judicialmente no prazo de 6 meses de que para tanto dispunha, vindo a intentar a presente acção de processo comum já em 05.12.2011, na qual reclama indemnização de montante superior à legalmente estabelecida, que lhe fora disponibilizada durante o processo de despedimento colectivo, já havia nesta data transcorrido o prazo de caducidade estabelecido no nº 2 do artigo 338º do Código do Trabalho, pelo que não pode o ora Recorrido, questionar a antiguidade, o aviso prévio, ou o quantum indemnizatório devido no contexto do despedimento colectivo não impugnado.

Opinião oposta teve a decisão recorrida ao defender que o prazo para reclamar os aludidos créditos é o de prescrição previsto no citado n.º 1 do artigo 337º - cuja extinção se verifica decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato de trabalho - e não o de caducidade estabelecido no n.º 2 do artigo 338.º - “seis meses contados da data da cessação do contrato”. Isto porque, defende, a causa de pedir que serve de fundamento à presente acção não é a ilicitude do despedimento colectivo, mas sim a determinação do valor devido correspondente à compensação legal pela

cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo – cuja validade o Autor não questionou –, bem como da retribuição correspondente ao aviso prévio estabelecido no artigo 363º. Além do mais, diz-se na decisão recorrida, a pretensão do Autor (o fim visado nestes autos, i.e, o pedido) não consiste em pôr em causa a validade do despedimento colectivo de que foi alvo, mas sim em obter a condenação da ré no pagamento de valores que consubstanciam créditos laborais a que diz ter direito como decorrência (da validade) desse despedimento colectivo.

Vejamos, então:

O Autor/trabalhador intentou a presente acção com processo comum pedindo a condenação da aqui recorrente (entidade empregadora) a pagar-lhe na íntegra a retribuição no montante de € 7 200,48, a que alude o artigo 363º, nº 1, alínea d) e 4 do Código do Trabalho (ou seja, a retribuição correspondente ao período de duração do aviso prévio da decisão de despedimento colectivo); a compensação por despedimento colectivo, a calcular nos termos do artigo 366º, nºs 1 e 2, no valor de € 9 5 206,35, devida pela antiguidade desde 23 de Abril de 1991 (e não desde 01 de Julho de 2006, como a Ré calculou); a que acrescem os juros à taxa legal contados desde o despedimento.

Resulta, ainda, da matéria de facto consignada que no dia 18 de Outubro de 2010, a Ré endereçou ao Autor uma comunicação dando conta do início de um procedimento para “despedimento colectivo” e que em 29 de Novembro de 2010, o Autor recebeu uma comunicação da Ré dando conta da decisão de o despedir no âmbito do invocado despedimento colectivo, em 31/12/2010. Mais se provou que mediante carta datada de 17/01/2011, a Ré propôs pagar ao Autor a quantia de € 21.601,44 referente a compensação por cessação do contrato de trabalho.

Podemos, assim, concluir que a relação laboral que existia entre as partes cessou por iniciativa da aqui Recorrente através de um despedimento colectivo.

Assim, cabe indagar se os créditos reclamados pelo trabalhador caem no âmbito do artigo 388º, nº 2 do Código do Trabalho, ou no do artigo 337º, nº 1 do mesmo diploma legal.

O primeiro dos normativos (artigo 388º, nº 2), determina que «[a] acção de impugnação do despedimento colectivo deve ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.»

Já o segundo daqueles normativos (artigo 337º, nº 1) dispõe que «o crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua

violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho».

O prazo de seis meses para o trabalhador impugnar judicialmente o despedimento colectivo, a que alude o nº 2 do artigo 388º do Código do Trabalho, é um prazo de caducidade[3] (artigo 298º, nº 2 do Código Civil) e, além do mais, é um prazo de natureza substantiva, na medida em que não pressupõe, necessariamente, a prévia propositura de uma acção, ou a existência de um processo[4].

Os prazos judiciais destinam-se a determinar o período de tempo “para se produzir um determinado efeito processual”, ou seja, a “regular a distância entre os actos do processo”, e, dada essa função específica, pressupõem, necessariamente, a prévia propositura de uma acção, a existência de um processo[5].

Já os prazos substantivos respeitam ao período de tempo exigido para o exercício de direitos materiais e são-lhes “aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição” (artigo 298.º, n.º 2, do CC), tendo o seu decurso, em princípio, sem prejuízo das regras respeitantes à necessidade da sua invocação em juízo, a consequência de extinção do respectivo direito.

Os prazos de propositura de acção são geralmente qualificados como prazos substantivos de caducidade, mas podem ser também prazos judiciais, o que ocorre quando o prazo esteja directamente relacionado com uma outra acção e o seu decurso tenha um mero efeito de natureza processual e não o de extinção de direito material[6].

Assim sendo, o prazo de seis meses para impugnar o despedimento colectivo tem natureza substantiva, na medida em que não pressupõe, necessariamente, a prévia propositura de uma acção, ou a existência de um processo.

O trabalhador que seja alvo de um despedimento colectivo deve propor a acção de impugnação no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato, nos termos do disposto no artigo 388º, nº 2 do Código do Trabalho, sob pena de se extinguir, por caducidade, o seu direito material de impugnar esse mesmo despedimento[7].

Este prazo de caducidade para a acção de impugnação de despedimento colectivo, abrange todos os efeitos da ilicitude, apenas excluindo quanto a eles a aplicação do prazo prescricional do artigo 337º, nº 1 do Código do Trabalho, o qual se reporta aos créditos que decorrem da prestação do trabalho ou que passaram a ser imediatamente exigíveis por força da cessação ou violação do contrato.

Poderemos, pois, dizer que o artigo 388º, nº 2 do Código do trabalho ao

estabelecer um prazo de caducidade para a impugnação judicial da decisão de despedimento colectivo afasta a aplicação, em relação aos efeitos de direito que se pretendem obter, de um prazo prescricional, ao mesmo tempo que, nas palavras do Acórdão do STJ de 07/02/2007[8], liberta o intérprete para uma leitura do artigo 337º, n.º 1, do Código do Trabalho que seja mais consentânea com o contexto verbal do preceito, permitindo entender a expressão "créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação" como se reportando apenas aos direitos que decorrem da prestação do trabalho ou que passaram a ser imediatamente exigíveis por força da cessação ou violação do contrato.

O prazo de um ano previsto no artigo 337º, nº 1 do Código do Trabalho é um prazo de prescrição, conforme se extrai da sua epígrafe e do próprio corpo[9]. Conforme refere Monteiro Fernandes[10] «o prazo do art. 337º/1 é um prazo a partir do qual ficam extintos esses direitos de crédito, não é um prazo para a propositura da acção judicial destinada a apreciar a licitude do despedimento».

A grande diferença entre caducidade e prescrição é que a primeira torna inexigíveis os direitos subjectivos, ao passo que a prescrição os extingue. Seguindo, nesta parte, o que se exarou no Acórdão da Relação de Coimbra de 09/10/2008[11], diremos que «[t]endo presente o fundamento que preside à diversidade dos institutos da ‘caducidade’ e da ‘prescrição’, (a primeira, caducidade ou preclusão, é, na lição de Manuel de Andrade, in Teoria Geral da Relação Jurídica, Vol. II, pg. 463, ...’o instituto por via do qual os direitos potestativos se extinguem pelo facto do seu não-exercício prolongado por certo tempo’, enquanto a prescrição extintiva respeita aos direitos subjectivos que se extinguem quando não exercitados durante certo tempo fixado na Lei... ibidem, pg. 445), é aí precisamente que encontramos a razão de ser do regime legal.

O fundamento do instituto da prescrição é o da inércia do respectivo titular, que, usando as sábias palavras do Mestre, ou significa renúncia ao seu direito ou de qualquer maneira o torna indigno de protecção jurídica.

O fundamento específico da caducidade é o da necessidade de certeza jurídico, sendo do interesse público que tais situações fiquem definidas».

Se o trabalhador pretender a ilicitude do despedimento colectivo, terá obrigatoriamente de proceder à sua impugnação judicial, mediante a respectiva acção a intentar no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato, conforme resulta da conjugação dos nºs 1 e 2 do artigo 388º.

O despedimento colectivo é ilícito nas situações previstas nos artigos 381º e 383º, ambos do Código do Trabalho.

E quais as consequências da ilicitude do despedimento colectivo?

As consequências da ilicitude do despedimento colectivo estão previstas no artigo 389º, que são idênticas às consequências de qualquer outro tipo de despedimento ilícito.

Significa isto que caso a acção de impugnação do despedimento proceda o despedimento colectivo é declarado ilícito e o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais; na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392ª, a pagar ao trabalhador as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento; podendo, ainda, em substituição da reintegração, o trabalhador optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º

No caso em apreço, importa verificar se os concretos pedidos do trabalhador são ou não emergentes de despedimento colectivo ilícito.

O primeiro dos aludidos créditos está relacionado com a falta de pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta e o segundo, reporta-se à compensação por despedimento **lícito** por despedimento colectivo.

Significa isto que nenhum dos pedidos está relacionado com a ilicitude do despedimento colectivo, cuja, aliás, o trabalhador nunca pôs em causa, nem, foi essa a sua intenção com a interposição da presente acção. Se assim é, e estando o prazo de caducidade previsto no artigo 388º, nº 2 do Código do Trabalho, relacionado com as consequências da ilicitude do despedimento colectivo, parece-nos, salvo melhor opinião, que não é de trazer à colação tal normativo, sendo, pois, inaplicável ao caso. Se o trabalhador viesse por em causa a licitude do despedimento colectivo e formular pedidos decorrentes dessa ilicitude teríamos, aí, de nos socorrer de tal disposição legal. Mas não é o caso em apreço, na medida em que o trabalhador apenas pretende ver-se ressarcido de créditos decorrentes da cessação do seu contrato de trabalho, ou seja, de créditos que passaram a ser imediatamente exigíveis por força da cessação do contrato de trabalho.

O artigo 337º, nº 1 ao prever a prescrição dos "créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação", tem um amplo campo de aplicação, não coincidente com as consequências jurídicas legalmente definidas para o despedimento colectivo ilícito. Nele deverão incluir-se todos os direitos retributivos que decorrem directamente da prestação do trabalho ou que passaram a ser imediatamente exigíveis por força da cessação ou violação do contrato de trabalho, como sejam os proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal, e, bem assim, os créditos que resultem da licitude do despedimento, como sejam a compensação e a retribuição pelo desrespeito pelo aviso prévio, que nada têm a ver com a ilicitude do despedimento. Só se excluem do âmbito de aplicação do nº 1 do artigo 337º os direitos para cujo exercício processual a lei fixou expressamente um prazo de caducidade, como é o caso do artigo 388.º, n.º 2, que se reporta à acção de impugnação de despedimento colectivo e que abarca na sua previsão os direitos de créditos emergentes da ilicitude do despedimento que nessa acção se pretende ver declarada.

Na verdade, "pode facilmente aceitar-se que o legislador tenha querido preencher uma lacuna do regime legal, fixando um prazo de caducidade para a acção de impugnação do despedimento colectivo, por compreensíveis razões de certeza e segurança jurídica, nele abrangendo todos os efeitos de uma eventual declaração de ilicitude, desde a indemnização por danos patrimoniais ou não patrimoniais, ao direito de reintegração e à indemnização substitutiva e ao direito às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento, fazendo reconduzir, ao mesmo tempo, o prazo prescricional, nos termos tradicionalmente previstos, aos direitos de crédito mais directamente correlacionados com as vicissitudes da relação laboral"[12], nomeadamente, com a sua "cessação", desde que não questionada a respectiva licitude nem peticionadas prestações que decorram de tal ilicitude. No caso, nenhuma dos créditos reclamados pelo Autor/trabalhador estão relacionados com a apreciação da validade ou licitude da forma como cessou o contrato de trabalho vigente entre as partes, não sendo, portanto, essa a causa de pedir nesta acção. Aliás, se assim fosse, estaríamos perante um erro na forma de processo, já que a lei processual impõe que a acção de impugnação do despedimento colectivo tenha veste própria que não a comum (cfr. artigos 26º, nº 1, alínea d) e 156º a 161, todos do Código de Processo do trabalho).

É indesmentível que o Autor invoca, como causa de pedir do direito à compensação, a forma de cessação do contrato de trabalho através do despedimento colectivo que, naturalmente, não poderia deixar de fazer uma

vez que tal constitui a causa de pedir desse pedido. Tal não significa, contudo, que a acção tenha por objecto apreciar da validade ou licitude dessa forma de cessação do contrato, tanto mais que, como se sabe, os conceitos de compensação pela cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo e indemnização (substitutiva da reintegração) por ilicitude desse mesmo despedimento são totalmente distintos e não confundíveis. E o que o Autor pede é a compensação e não a indemnização.

Em suma, nestes autos não está em causa a impugnação da licitude do despedimento colectivo, nem o que é alegado na petição inicial permite qualquer dúvida quanto à pretensão do Autor., que se consubstancia, apenas, nos direitos decorrentes dessa forma de cessação do contrato de trabalho. Assim, reportando-se os créditos reclamados pelo Autor na petição inicial a efeitos jurídicos decorrentes da cessação do contrato e não da ilicitude do despedimento colectivo, pelo que se não encontram abrangidos pelo prazo de caducidade do artigo 388º, nº 2 do Código do Trabalho, mas antes pelo regime de prescrição do artigo 381º, nº 1, do mesmo Código do Trabalho Tendo a presente acção entrado em juízo antes do decurso do prazo de um ano a que se refere o artigo 337º, nº 1 do Código do Trabalho, não se encontram prescritos os créditos peticionados, não sendo de aplicar, pelas razões apontadas, o prazo de caducidade a que alude o nº 2 do artigo 388º do mesmo diploma legal.

Por todas estas razões, improcede o recurso, devendo, em consequência, manter-se a decisão recorrida.

◇◇◇

3. As custas da acção ficam a cargo da Recorrente (artigo 446º do CPC).

◇◇◇

◇◇◇

◇◇◇

III. DECISÃO

Em face do exposto, acordam os juízes que compõem esta Secção Social do Tribunal da Relação do Porto, em julgar improcedente o recurso interposto e, em consequência:

A) Manterem na íntegra a decisão recorrida.

B) Condenarem a Recorrente no pagamento das custas (artigo 446º do Código de Processo Civil).

◇◇◇

Anexa-se o sumário do Acórdão - artigo 713º, nº 7 do CPC.

◇◇◇

(Processado e revisto com recurso a meios informáticos (artº 138º nº 5 do Código de Processo Civil).

Porto, 26 Novembro de 2012

António José da Ascensão Ramos

Eduardo Petersen Silva

João Diogo de Frias Rodrigues

[1] Cfr. VARELA, Antunes; BEZERRA, J. Miguel e NORA, Sampaio e. Manual de Processo Civil, 2.ª edição, Coimbra Editora, p. 677-688 e Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 11/10/2001 e 10/04/2008, respectivamente Processos n.º 01A2507 e 08B877, in www.dgsi.pt e Acórdão da Relação do Porto de 15/12/2005, Processo n.º 0535648, in www.dgsi.pt.

[2] “Quando as partes põem ao tribunal determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão” – José Alberto dos Reis, Código de Processo Civil anotado, Volume V, (Reimpressão), Coimbra Editora, 1984, pág. 143.

[3] A razão de ser de um prazo de caducidade de um direito de impugnação do despedimento é a de estabilizar rapidamente a definição dos litígios emergentes dos despedimentos, evitando a eternização, com a inerente insegurança, dessa mesma definição.

[4] Razão pela qual não se aplica à sua contagem o disposto no artigo 144º do Código de Processo Civil, estando o seu cômputo submetido às regras consignadas no artigo 279º do Código Civil.

[5] REIS, Alberto dos, “Comentário ao Código de Processo Civil”, II, pp. 52 e ss.

[6] Cfr. Acórdão do STJ de 25/02/2009, Processo 08S2309, in www.dgsi.pt.

[7] Não se submetendo, no entanto, a contagem deste prazo ao disposto no artigo 144.º do CPC.

[8] Processo 06S3317, www.dgsi.pt.

[9] Cfr. artigo 298º, nº 2 do Código Civil.

[10] FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 15ª edição, Almedina, p. 512.

[11] Processo 265/07.7TTCVL.C1, www.dgsi.pt.

[12] Acórdão do STJ de 07/02/2007, Processo 06S3317, www.dgsi.pt.

SUMÁRIO - a que alude o artigo 713º, nº 7 do CPC.

Um trabalhador que tenha sido alvo de um despedimento colectivo ao vir

reclamar, numa acção com processo comum, a determinação do valor devido correspondente à compensação legal pela cessação do contrato de trabalho por esse mesmo despedimento colectivo, bem como a retribuição correspondente ao aviso prévio estabelecido no artigo 363º, mas que não impugne, nem ponha em causa a licitude desse despedimento colectivo, tais créditos, porque não derivados da ilicitude do despedimento, mas decorrentes da cessação do contrato de trabalho, não são abrangidos pelo prazo de caducidade estabelecido no nº 2 do artigo 388º do Código do Trabalho, mas a antes, pelo prazo de prescrição previsto no nº 1 do artigo 3337º do mesmo diploma legal.