Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 430/12.5TTVNG.P1

Relator: ANTÓNIO JOSÉ RAMOS

Sessão: 22 Outubro 2012

Número: RP20121022430/12.5TTVNG.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PROVIDO

DESPEDIMENTO ILÍCITO

DECISÃO JUDICIAL

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Sumário

I - A declaração judicial da ilicitude do despedimento implica o reconhecimento da nulidade dessa causa de cessação do contrato, ou seja que o efeito extintivo do contrato, típico do despedimento, não se produz, tudo se passando como se o contrato sempre se tivesse mantido em vigor.

II - No entanto, a nulidade do despedimento não apaga o seu efeito extintivo enquanto não houver declaração judicial da sua ilicitude, dispondo o artigo 387º, nº 1 e 2 do Código do Trabalho que a ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial, mediante a apresentação de requerimento em formulário próprio (...).

III - No nosso sistema jurídico vigora o princípio da necessidade de impugnação judicial do despedimento, o que significa que o trabalhador para pôr em causa as consequências decorrentes da cessação do vínculo laboral e ver reconhecidos os seus direitos, terá obrigatoriamente de impugnar em juízo o seu despedimento.

IV - A declaração judicial de ilicitude do despedimento repõe em vigor o contrato e confere ao trabalhador o direito a reocupar o seu posto de trabalho (reintegração) e a receber as prestações pecuniárias que normalmente deveria ter recebido desde o despedimento até à sentença (retribuições intercalares).

V - Enquanto não houver essa declaração judicial não pode considerar-se que o contrato está em vigor e não estando em vigor, não é possível operar a sua extinção por vontade de alguma ou de ambas as partes, antes da sua “ressuscitação” pela referida declaração judicial, pelo que, após um

despedimento ilícito, estando os respectivos efeitos dependentes de declaração judicial, não é possível operar outro efeito extintivo do contrato que dependa da vontade das partes pelas formas comuns elencadas do Código do Trabalho. Daí que não seja possível, nesse tempo, o trabalhador proceder à revogação do contrato (artigo 394º do CT).

VI - Assim, tendo a relação laboral cessado (pelo menos) em 27 de Março de 2012 é irrelevante a declaração de resolução do vínculo laboral emitida pelo trabalhador em 28 de Março de 2012, sem que tenha tido reconhecimento judicial da ilicitude do seu despedimento.

VII - Ora, sendo irrelevante, não é inútil o prosseguimento de um procedimento cautelar de suspensão do despedimento, entretanto, instaurado pelo trabalhador com vista à suspensão preventiva desse despedimento.

VIII - A suspensão preventiva do despedimento só ocorre, como transparece do artigo 39º do Código de Processo do Trabalho, com a decisão final proferida pelo Tribunal, e não com a entrada em juízo do procedimento cautelar.

Texto Integral

Recurso de Apelação: nº 430/12.5TTVNG.P1 REG. 221

Relator: António José Ascensão Ramos

1º Adjunto: Des. Eduardo Petersen Silva

2º Adjunto: Des. João Diogo Rodrigues

Recorrente: B...

Recorrido: C..., Lda.

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

I - RELATÓRIO

1. B..., intentou a presente providência cautelar de suspensão de despedimento, contra **C..., LDA.**, pedindo que se decrete «a suspensão do despedimento atendendo ao facto de se verificar inexistência de justa causa». Alegou, em síntese, que a Requerida lhe instaurou um processo disciplinar, o qual culminou com o seu despedimento, cujo é ilícito, uma vez que os factos que lhe são imputados são falsos.

2. Citada a requerida apresentou oposição, impugna o requerido pelo trabalhador, reitera o que já consta do processo disciplinar, pugna pela regularidade e licitude do despedimento e termina pedindo que seja declarado improcedente o procedimento requerido. Alegou ainda que é «o próprio

requerente quem retira qualquer possibilidade de ser decretada a suspensão do despedimento, uma vez que o próprio também já fez cessa o contrato de trabalho ao enviar à requerida uma carta invocando a resolução nos termos do artigo 394º do Código do Trabalho».

3. Foi elaborado saneador (referência 1192265) onde foi decidido que «o processo disciplinar instaurado ao requerente não padece do vício invocado ou de qualquer outra das invalidades enumeradas no artigo 382º, nº 2, do Cód. Trabalho», restando «como fundamento possível para a suspensão do despedimento requerida neste autos a demonstração da “provável inexistência de justa causa”».

4. Por despacho referência 1204305 foi designado dia para audição das testemunhas arroladas.

5. Após foi proferido pelo Tribunal a quo o seguinte despacho (referência 1211235):

“Apesar de ter sido designada data para inquirição de testemunhas, com vista a apurar se é provável a inexistência de justa causa para o despedimento do requerente pela requerida e se, por isso mesmo, há ou não fundamento para decretar a providência cautelar requerida de suspensão daquele despedimento - vd. o art. 39º, nº 1, do Cód.

Proc. Trabalho e o despacho de 16/04/2012 - verificamos que, melhor compulsados os autos e já depois de intentado o procedimento, ocorreu uma causa que, objectivamente, implica a inutilidade ou mesmo impossibilidade superveniente da lide.

*

Com efeito, está assente, por resultar dos autos e de documentos não impugnados, que:

- Ao requerente B... foi comunicada a decisão de despedimento, por carta registada com aviso de recepção, em 21 de Março de 2012 - vd. fls. 135 a 136.

- O requerente deu entrada em juízo do presente procedimento cautelar em 27 de Março de 2012 - fls. 45.

- Por carta de 28 de Março de 2012 o mesmo requerente comunicou à aqui requerida C..., Lda., que considerava “imediatamente resolvido o contrato de trabalho que o vinculava” a essa empresa por falta de pagamento de retribuições, conforme consta da cópia junta a fls. 145 e cujo teor integral aqui se dá por reproduzido.

*

Ora, tendo o próprio requerente declarado assim que faz cessar o contrato de trabalho que teve com a requerida por uma causa distinta e posterior à do despedimento - a de resolução, nos termos dos arts. 394º e segs. do Cód. Trabalho - retirou todo e qualquer efeito útil à decisão que pudesse ser proferida no âmbito do presente procedimento cautelar.

Este destina-se ou tem como efeito útil suspender a decisão de cessação do contrato por despedimento unilateral da entidade empregadora, implicando a retoma da relação laboral e, inclusive, do pagamento das retribuições ao trabalhador - cfr. o art. 39º, nº 2, do C.P.T..

No caso e ainda que o Tribunal concluísse haver fundamento para a suspensão, nunca a retoma da relação laboral e, inclusive, do pagamento das retribuições seria possível, já que o contrato cessara entretanto por outra forma, a de resolução unilateral pelo próprio trabalhador - cfr. o art. 340º do Cód. Trabalho sobre as modalidades de cessação do contrato de trabalho.

*

Pelo exposto e ao abrigo do disposto no art. 287º, al. e), do Cód. Proc. Civil, decide-se julgar extinta a presente instância por inutilidade superveniente da lide.

Custas pelo requerente - art. 450º, nº 3, do C.P.C..

Registe e notifique.

*

Em face da decisão que antecede, fica sem efeito a data agendada para inquirição de testemunhas.»

6. Inconformado com esta decisão dela recorreu o Requerente, tendo apresentando aquilo a que podemos apelidar de conclusões, do seguinte teor: O direito "ameaçado" cinge-se a uma questão originada por um processo disciplinar Nulo.

Ora, sendo decretada a Suspensão do processo disciplinar, o que se Requer, pode operar a questão relativa à resolução contratual e, ver assim o trabalhador acautelados os seus direitos.

Os seus direitos foram restringidos no momento em que a entidade patronal além de violar a lei, diz que o despedimento foi causado quer por acordo quer por fundamento em justa causa.

O que se não concebe nem é de direito.

Como se concluiu pela Decisão, esta não se debruçou sobre a questão da licitude ou não do despedimento o que foi requerido, apenas declarou, o que também não é correcto nem se encontra legalmente estribado, na "suposta" resolução contratual.

Mas, sucede que a resolução contratual não foi equacionada nem no

procedimento, nem sequer se encontra ainda declarada ou aceite. Isto é, a Douta Decisão pronunciou-se sobre um facto que não está provado por sentença, para aferir que desse facto operou a resolução contratual. Termos em que deverá a presente providência cautelar ser julgada, devendo esta face à prova documental apresentada ser declarada procedente por provada, seguindo-se os seus ulteriores termos até final, pois que não se concebe a interpretação minimalista do tribunal "a quo" relativa à inutilidade superveniente da lide, quando a própria recorrida afirma perante as entidades oficiais que o despedimento se dá quer por acordo quer ainda por justa causa, ao mesmo tempo que nas conclusões vertidas do processo disciplinar, além de serem tomadas em Nulidade completa, são-no no decurso de factos extemporâneos e, em completa violação da lei e, mesmo após o recorrente ter declarado a resolução do contrato de trabalho.

O recorrente, apenas requer que seja a providência decidida relativamente à sua licitude ou ilicitude e já não sobre outras questões supervenientes a aprofundar em outros processos, nomeadamente os crime já interpostos e ou a questões supervenientes da validade ou não da resolução contratual por parte do recorrente e até, da recorrida.

O despedimento invocado (legítimo ou não) e, a resolução do contrato pelo recorrente (legítima ou não), não são as mesmas questões, quando consideradas na providência requerida.

O que estava em causa na providência era julgar a sua licitude; não outros actos ou factos supervenientes e não colidentes com a decisão proferida.

Um processo disciplinar ou é legítimo e válido ou Nulo e como tal poderá ser este suspenso e, eventualmente declarada a sua Nulidade no âmbito do processo principal.

E, facto é que esta decisão em nada colide com a legalidade e justeza (ou não) de um outro qualquer acto, facto ou causa de resolução desse mesmo contrato.

Dai que inexista qualquer inutilidade superveniente da lide, nomeadamente e até porque o tribunal "a quo" embora alegue que existe a resolução contratual, não tem qualquer decisão nesse sentido, em que possa estribar a sua decisão e ou sequer fazer prova do alegado.

Deve, assim, ser mandado prosseguir os Autos, para apurar da licitude ou legalidade do alegado Despedimento e do processo disciplinar.

7. Não foram apresentadas contra-alegações.

8. O Digno Procurador-Geral Adjunto neste Tribunal da Relação, pronunciou-se nos termos de fls. 246 a 248, suscitando a questão prévia da junção

indevida dos documentos e a falta de conclusões do recurso, pelo que o recurso não deve ser recebido. Caso se entenda o contrário, o recurso deverá proceder.

9. O Recorrente respondeu a tal parecer.

10. Pelo relator de turno foi admitido o recurso, com o entendimento de que o recorrente apresentou conclusões alegatórias, embora não numeradas, remetendo o conhecimento da outra questão prévia para o corpo do presente acórdão.

11. Foram colhidos os vistos.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. O objecto do recurso:

As questões suscitadas nas conclusões do recurso que delimitam o seu objecto, ao abrigo dos artigos 684.º, n.º 3 e 685.º-A, n.º 1, ambos do Código de Processo Civil, são as seguintes:

a) Questão prévia: da junção indevida dos documentos.

b) Da inexistência de inutilidade superveniente da lide.

2. Como **questão prévia**, importa apreciar a admissibilidade da junção de documentos por parte do recorrente.

2.1. O requerente veio, com as alegações de recurso, juntar os documentos de fls. 211 a 236, o que importa apreciar, sendo certo que é ao tribunal ad quem e não ao tribunal a quo que compete decidir da admissibilidade, ou não, da junção de documentos apresentados com as alegações de recurso.

2.2. Quanto à junção dos documentos na fase de recurso disciplina o artigo 693º-B do CPC que “As partes apenas podem juntar documentos às alegações nas situações excepcionais a que se refere o artigo 524º, no caso de a junção se ter tornado necessária em virtude do julgamento proferido na 1ª instância e nos casos previstos nas alíneas a) a g) e i) a n) do nº 2 do artigo 691º.”.

De acordo com este normativo as partes podem juntar documentos com as alegações nos casos excepcionais do artigo 524º e nos casos em que a junção apenas se revele necessária em face da decisão recorrida, situações que já antes se encontravam acauteladas.

No entanto, com a reforma do regime dos recursos foram ampliadas as

possibilidades de instrução documental dos recursos a que se reportam as alíneas a) a g) e i) a n) do nº 2 do artigo 691º, sendo agora legítima junção de documentos fora daquele circunstancialismo mais apertado, com vista à instrução do recurso ou das contra-alegações, designadamente para efeitos de reapreciar a questão da competência absoluta ou relativa, de justificar por que razão determinado meio de prova deve ser admitido ou não ou de reponderar os fundamentos de facto que levaram o juiz a quo a conceder ou a rejeitar a providência cautelar[1].

Ainda que não se encontre na nota preambular justificação para esta modificação, a solução traduz uma atenuação da anterior rigidez do regime de apresentação de documentos previsto no artigo 706º, ora revogado, e a ampliação dos poderes da Relação no que concerne à apreciação da matéria de facto[2].

Assim sendo, tendo em conta que estamos perante uma providência cautelar (a cuja decisão de não decretamento se pode equipar a decisão recorrida), é admissível a junção dos documentos.

3. Da inexistência de inutilidade superveniente da lide

A questão que nos é trazida pelo recorrente a este Tribunal da Relação reside em saber se a instância pode ou não ser declarada extinta por inutilidade superveniente da lide, num caso em que o trabalhador tenha sido alvo de um despedimento, por parte da sua entidade patronal, e, que, posteriormente a esse despedimento, o trabalhador, que, entretanto, intentou um procedimento cautelar para suspensão desse despedimento, veio resolver o contrato de trabalho invocando justa causa.

A decisão recorrida perfilhou o entendimento de que, no caso, se verificava uma inutilidade superveniente da lide, pelo que à luz do artigo 287º, alínea e) do CPC julgou extinta a instância.

Para o efeito, assentou a sua decisão nos seguintes fundamentos, que deixamos aqui exarados:

“[...] verificamos que, melhor compulsados os autos e já depois de intentado o procedimento, ocorreu uma causa que, objectivamente, implica a inutilidade ou mesmo impossibilidade superveniente da lide.

*

Com efeito, está assente, por resultar dos autos e de documentos não impugnados, que:

- Ao requerente B... foi comunicada a decisão de despedimento, por carta registada com aviso de recepção, em 21 de Março de 2012 - vd. fls. 135 a 136.

- O requerente deu entrada em juízo do presente procedimento cautelar em 27 de Março de 2012 - fls. 45.

- Por carta de 28 de Março de 2012 o mesmo requerente comunicou à aqui requerida C..., Lda., que considerava “imediatamente resolvido o contrato de trabalho que o vinculava” a essa empresa por falta de pagamento de retribuições, conforme consta da cópia junta a fls. 145 e cujo teor integral aqui se dá por reproduzido.

*

Ora, tendo o próprio requerente declarado assim que faz cessar o contrato de trabalho que teve com a requerida por uma causa distinta e posterior à do despedimento - a de resolução, nos termos dos arts. 394º e segs. do Cód. Trabalho - retirou todo e qualquer efeito útil à decisão que pudesse ser proferida no âmbito do presente procedimento cautelar.

Este destina-se ou tem como efeito útil suspender a decisão de cessação do contrato por despedimento unilateral da entidade empregadora, implicando a retoma da relação laboral e, inclusive, do pagamento das retribuições ao trabalhador - cfr. o art. 39º, nº 2, do C.P.T..

No caso e ainda que o Tribunal concluísse haver fundamento para a suspensão, nunca a retoma da relação laboral e, inclusive, do pagamento das retribuições seria possível, já que o contrato cessara entretanto por outra forma, a de resolução unilateral pelo próprio trabalhador - cfr. o art. 340º do Cód. Trabalho sobre as modalidades de cessação do contrato de trabalho.»

Diferente entendimento tem o recorrente, para quem o «despedimento invocado (legítimo ou não) e, a resolução do contrato pelo recorrente (legítima ou não), não são as mesmas questões, quando consideradas na providência requerida.

O que estava em causa, defende, na providência era julgar a sua licitude; não outros actos ou factos supervenientes e não colidentes com a decisão proferida.

Um processo disciplinar ou é legítimo e válido ou nulo e como tal poderá ser este suspenso e, eventualmente declarada a sua nulidade no âmbito do processo principal.

E, facto é que esta decisão em nada colide com a legalidade e justeza (ou não) de um outro qualquer acto, facto ou causa de resolução desse mesmo contrato.

Dai que inexista, qualquer inutilidade superveniente da lide, nomeadamente e até porque o tribunal "a quo" embora alegue que existe a resolução contratual, não tem qualquer decisão nesse sentido, em que possa estribar a sua decisão e ou sequer fazer prova do alegado».

Decidindo:

A instância extingue-se por inutilidade superveniente da lide, nos termos do artigo 287º al. e) do C.P.Civil, quando uma ocorrência processual torna aquela instância desnecessária, ou seja, quando a continuação da acção se revele impossível ou desprovida de utilidade em virtude de uma ocorrência processual.

A inutilidade superveniente da lide ocorre, assim, quando a acção judicial em curso deixa ter qualquer utilidade ou proveito à obtenção do efeito jurídico pretendido pelo autor, ou, como refere José Lebres de Freitas[3] «quando, por facto ocorrido na pendência da instância, a pretensão do autor não se pode manter, por virtude do desaparecimento dos sujeitos ou do objecto do processo, ou encontra satisfação fora do esquema da providência pretendida. Num e noutro caso, a solução do litígio deixa de interessar - além, por impossibilidade de atingir o resultado visado; aqui, por ele já ter sido atingido por outro meio».

Em suma, a lide torna-se inútil se ocorreu um facto ou uma situação posterior à sua inauguração que implique a impertinência, ou seja a desnecessidade, de sobre ela recair pronúncia judicial, por ausência de efeito útil[4].

A instância do presente procedimento cautelar (suspensão de despedimento), como qualquer outra acção, inicia-se com a entrada da petição inicial ou do requerimento inicial em juízo (art.º267º n.º 1 do CPC e 34º, nº 1 do CPT), sendo este o momento relevante para a determinação dos direitos processuais que lhe assistem.

De acordo com o disposto no artigo 386º do Código do Trabalho «o trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho».

E o Código de Processo do Trabalho regula a mencionada providencia nos seus artigos 34º a 40º-A.

Podemos, pois, assentar, que o aqui recorrente ao intentar a providência cautelar de suspensão do despedimento teve como intuito final que o tribunal decretasse preventivamente a suspensão do mesmo.

E, tanto assim é, que o artigo 39º do CPT, sob a epígrafe “Decisão final”, dispõe da seguinte forma:

1 — A suspensão é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do

despedimento, designadamente quando o juiz conclua:

a) Pela provável inexistência de processo disciplinar ou pela sua provável nulidade;

b) Pela provável inexistência de justa causa; ou

c) Nos casos de despedimento colectivo, pela provável inobservância das formalidades constantes do artigo 383.º do Código do Trabalho;

2 — A decisão sobre a suspensão tem força executiva relativamente às retribuições em dívida, devendo o empregador, até ao último dia de cada mês subsequente à decisão, juntar documento comprovativo do seu pagamento.

3 — A execução, com trato sucessivo, segue os termos do artigo 90.º, com as necessárias adaptações.

No caso, temos por assente a inexistência de decisão final quanto à suspensão propriamente dita do despedimento, uma vez que o Tribunal a quo entendeu ter ocorrido um facto ou uma situação posterior à instauração do procedimento cautelar, ou seja, na sua pendência, que tornou inútil o prosseguimento da lide.

E que facto ou ocorrência foi essa?

É que tendo a presente procedimento cautelar dado entrada no dia 26 de Março de 2012 o Autor, aqui recorrente, por carta de 28 de Março de 2012 comunicou à aqui requerida C..., Lda., que considerava “imediatamente resolvido o contrato de trabalho que o vinculava” a essa empresa por falta de pagamento de retribuições.

E, segundo a decisão recorrida, tendo o próprio requerente declarado assim que faz cessar o contrato de trabalho que teve com a requerida por uma causa distinta e posterior à do despedimento – a de resolução, nos termos dos arts. 394º e segs. do Cód. Trabalho - retirou todo e qualquer efeito útil à decisão que pudesse ser proferida no âmbito do presente procedimento cautelar, a qual se destinava ou tinha como efeito útil suspender a decisão de cessação do contrato por despedimento unilateral da entidade empregadora, implicando a retoma da relação laboral e, inclusive, do pagamento das retribuições ao trabalhador.

Salvo o devido respeito, não parece que assim possa ser.

Expliquemos.

Como é sabido, o despedimento, seja qual for o motivo que lhe esteja subjacente (facto imputável ao trabalhador, despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho) caracteriza-se por ser uma decisão unilateral do empregador, que assenta numa resolução também unilateral, que, sendo embora vinculada,

aquele é livre de tomar ou de deixar de tomar, por se tratar de decisão da sua exclusiva iniciativa[5].

O despedimento traduz-se num direito potestativo do empregador que, uma vez exercido, produz inelutavelmente [automaticamente] os seus efeitos na esfera jurídica do trabalhador, a sua consumação não carece de qualquer declaração ou da prática de qualquer acto por banda do trabalhador, a significar que se trata de um negócio jurídico unilateral. Produzida a declaração por parte do empregador, o trabalhador não tem de aceitar a declaração para que o negócio fique perfeito, tal acontecendo, como referido, logo que a declaração é recebida pelo trabalhador. Tal significa que não há, *hoc sensu*, despedimento sob condição.

Também é pacífico que a declaração judicial da ilicitude do despedimento implica o reconhecimento da nulidade dessa causa de cessação do contrato, ou seja que o efeito extintivo do contrato, típico do despedimento, não se produz, tudo se passando como se o contrato sempre se tivesse mantido em vigor.

No entanto, a nulidade do despedimento não apaga o seu efeito extintivo enquanto não houver declaração judicial da sua ilicitude, dispendo o artigo 387º, nº 1 e 2 do Código do Trabalho que a ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial, mediante a apresentação de requerimento em formulário próprio(...).

Podemos, pois, afirmar, que no nosso sistema jurídico vigora o princípio da necessidade de impugnação judicial do despedimento, o que significa que o trabalhador para pôr em causa as consequências decorrentes da cessação do vínculo laboral e ver reconhecidos os seus direitos, terá obrigatoriamente de impugnar em juízo o seu despedimento[6].

E, no seguimento do que se exarou no Acórdão do STJ de 01/04/2009[7] «o sobredito princípio do monopólio judicial consequencia, pois, que o despedimento ilícito (porque infundado, proferido sem processo disciplinar, ou na sequência de processo disciplinar inválido) determina a imediata cessação do contrato de trabalho.

O que sucede é que, em determinados casos, pode ser retroactivamente restabelecido o vínculo.»

E, continuando, acrescenta que «aqui entroncam dois outros vectores fundamentais com assento no nosso sistema jurídico:

- o da eficácia imediata da declaração negocial extintiva, ainda que inválida;
 - o da natureza e efeitos da sentença que declara a ilicitude do despedimento.
- (...) a construção dogmática da declaração judicial da ilicitude do despedimento, entendida como uma eliminação “ex tunc” dessa causa de

cessação do contrato, foi tida como pressuposto no Acórdão deste Supremo Tribunal de 9/10/2002 (disponível no site da DGSJ sob o nº 01S3448), cuja doutrina foi ulteriormente seguida pelo Acórdão Uniformizador de Jurisprudência de 20/11/2003 (in DR Série I-A, de 9/1/2004), ao decidir que [d]eclarada judicialmente a ilicitude do despedimento, o momento a atender, como limite temporal final, para a definição dos direitos conferidos ao trabalhador pelo art.º 13º, nº1, al. a) e nº 3, do Regime Jurídico aprovado pelo DL nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, é, não necessariamente a data da sentença da 1ª instância, mas a data da decisão final, sentença ou acórdão, que haja declarado ou confirmado aquela ilicitude”.

Aquele mencionado Aresto de 2002 (a propósito da natureza e efeitos da opção pela indemnização de antiguidade, efectuada pelo Autor na acção de impugnação do despedimento) refere, de um modo assaz impressivo, que a relação laboral, interrompida pelo despedimento ilícito, só pode ser “morta” pela opção indemnizatória feita pelo trabalhador, depois de “ressuscitada” pela declaração judicial da apontada ilicitude.

Este valor “ressuscitador”, assim conferido a uma tal sentença condenatória, resulta da sua própria natureza e efeitos:

- por um lado, ela declara a ilicitude do acto de ruptura do vínculo por parte do empregador;
- por outro, ela é, em si mesma, apta a produzir efeitos que correspondem ao tratamento normal da invalidade do negócio jurídico (cfr. Art.º 289º nº1 do C.C.): a recomposição do estado de coisas que se teria verificado, não fora a prática do acto.

Assim - e como escreve Monteiro Fernandes - o empregador “... deverá pagar ao trabalhador o valor das retribuições correspondentes ao período entre o despedimento e a sentença (...) - aquilo que ele ganharia se o contrato tivesse subsistido - e a reintegrá-lo com a categoria e antiguidade devidas (...). Afinal, a impugnação do despedimento com opção pela reintegração não tem outro sentido senão o de remover uma causa juridicamente inadequada de interrupção das relações contratuais - isto é, o de repor em funcionamento o mecanismo do contrato” (in “Direito do Trabalho”, 11ª edição, páginas (546 e 548).

A este propósito, também são pertinentes as palavras de Jorge Leite e Coutinho de Almeida, para quem o regime da invalidade do despedimento se aproxima mais do regime da anulabilidade - figura mais “ dúctil e mais plástica” e, por isso, melhor ajustável às realidades e aos interesses subjacentes - do que do regime da nulidade.

Assim, escrevem:

“A anulabilidade é, certamente, uma sanção dirigida a assegurar o respeito de

uma norma contra os actos que a infringem. Com ela visa a lei restabelecer a ordem social lato sensu por meio de um regresso tão completo quanto possível ao statu quo ante. Só que, note-se, trata-se mesmo de um regresso. Isto é, a lei pressupõe que houve de facto uma alteração da ordem jurídica (alteração no mundo das relações jurídico-sociais) e, por isso, o restabelecimento desta só pode operar-se através de uma reacção adequada. Se esta não se verificar, não se opera aquele restabelecimento (...).

E isto está, a meu ver, de acordo com uma das preocupações do direito, que é a de proteger as aparências (veja-se o que se passa com o instituto da posse, das providências cautelares, etc.). Enquanto não surgir uma reacção adequada a destruí-las, o direito protege, em nome da segurança e da certeza jurídicas, as aparências, presumindo-as de regulares.

(...).

Ora, creio ser isto mesmo o que se passa neste caso. Se o acto extintivo se reveste de materialidade suficiente para acordar o direito enquanto tal (enquanto acto extintivo), a lei considera-o como juridicamente existente, mas aguarda que surja a reacção apropriada à destruição (em regra retroactivamente) dos efeitos entretanto produzidos (a extinção, de facto) da relação de trabalho e a consequente paralisação do dever de prestar trabalho e do dever de pagar a retribuição” (in “Colectânea de Leis do Trabalho”, Coimbra, 1985, páginas 262 e seguintes).

Reportando-se ao Código de 2003, também assim discorre João Leal Amado: “O princípio geral consagrado no Código do Trabalho continua, pois, a ser aquele que foi acolhido no nosso país após a Revolução de Abril e a Constituição da República de 1976: ao declarar o despedimento ilícito, o tribunal priva este último do seu efeito extintivo da relação laboral, pelo que, tendencialmente, tudo se vai passar como se o despedimento jamais tivesse sido proferido pela entidade empregadora” (sublinhado nosso) - in “Revista do Ministério Público, nº105, 2006, páginas 17 e seguintes).

Em suma:

A declaração judicial de ilicitude do despedimento repõe em vigor o contrato e confere ao trabalhador o direito a reocupar o seu posto de trabalho (reintegração) e a receber as prestações pecuniárias que normalmente deveria ter recebido desde o despedimento até à sentença (retribuições intercalares). Assim se alcança o regresso, tão completo quanto possível, à situação em que as partes se encontrariam se não tivesse ocorrido o acto ilícito.

Facilmente se entende o mecanismo adjectivo apontado e o valor conferido à respectiva sentença: é que toda a declaração negocial receptícia - como é a declaração de despedimento - torna-se eficaz - produzindo os seus efeitos - logo que chegue ao poder do seu destinatário ou seja dele conhecida, o mesmo

sucedendo quando essa oportuna recepção se não haja produzido por culpa exclusiva do mesmo destinatário - art.ºs 224º n.ºs 1 e 2 do Código Civil.»

Em suma, diremos nós, que enquanto não houver essa declaração judicial não pode considerar-se que o contrato está em vigor.

E não estando em vigor, não é possível operar a sua extinção por vontade de alguma ou de ambas as partes, antes da sua “ressuscitação” pela referida declaração judicial, pelo que, após um despedimento ilícito, estando os respectivos efeitos dependentes de declaração judicial, não é possível operar outro efeito extintivo do contrato que dependa da vontade das partes pelas formas comuns elencadas do Código do Trabalho[8]. Daí que não seja possível, nesse tempo, o trabalhador proceder à revogação do contrato (artigo 394º do CT). É que só após o trânsito em julgado da decisão que declarou ilícito o despedimento e ordenou a reintegração do trabalhador pode operar outro efeito extintivo do contrato dependente da vontade das partes.

Assim sendo, no caso, tendo a relação laboral cessado (pelo menos) em 27 de Março de 2012 [e aqui abrimos um parêntese para referir que apesar de o trabalhador ter posto em causa nas alegações esta data, invocando que apenas recebeu a carta registada em 04/04/2012 - como aliás resulta do tero do documento junto a folhas 137 - a verdade é que isso não o impediu de antes ter tido conhecimento da mencionada declaração, pois só assim se entende que tenha instaurado o presente procedimento em 27 de Março de 2012. Como não tem poderes de adivinhação, só podemos concluir que, pelo menos nessa data, o aqui recorrente teve conhecimento da declaração do despedimento. E o conhecimento dessa declaração negocial, como decorre do nº 1 do artigo 224º do Código Civil, faz com que a mesma se torne eficaz.] é irrelevante a declaração de resolução do vínculo laboral emitida pelo trabalhador em 28 de Março de 2012, sem que tenha tido reconhecimento judicial da ilicitude do seu despedimento.

Ora, sendo irrelevante, pelas razões apontadas, a comunicação da resolução do contrato levada a cabo pelo trabalhador, cai por terra o argumento da decisão recorrida, ao dizer que «tendo o próprio requerente declarado assim que faz cessar o contrato de trabalho que teve com a requerida por uma causa distinta e posterior à do despedimento - a de resolução, nos termos dos arts. 394º e segs. do Cód. Trabalho - retirou todo e qualquer efeito útil à decisão que pudesse ser proferida no âmbito do presente procedimento cautelar».

É verdade que se pode defender que estando perante um procedimento

cautelar e tendo o mesmo como finalidade a suspensão preventiva do despedimento, como decorre do artigo 386º do Código do Trabalho, a relação laboral, face à instauração do mesmo em juízo, ressuscitou e, como tal, o trabalhador poderia nesse período resolver o contrato de trabalho.

Independentemente da validade desse argumento, a verdade é que essa suspensão preventiva do despedimento só ocorre, como transparece do artigo 39º do Código de Processo do Trabalho, com a decisão final proferida pelo Tribunal. Só assim se compreende que o nº 1 deste normativo refira que a suspensão é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente quando o juiz conclua pela provável inexistência de processo disciplinar ou pela sua provável nulidade ou pela provável inexistência de justa causa.

Ou seja, não é com a entrada em juízo do procedimento cautelar que a suspensão preventiva do despedimento ocorre, mas tão só com a decisão final que venha a concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento.

No caso em apreço, porém, essa decisão final (decretando ou não a suspensão preventiva do despedimento) não teve lugar, pois o Tribunal a quo decidiu-se pela extinção da instância em virtude da inutilidade superveniente da lide.

Mas, mesmo que a entrada em juízo tivesse esse efeito, sempre haveria um período, por muito escasso que fosse, entre o momento da comunicação ou do conhecimento do despedimento e o momento da resolução do contrato por parte do trabalhador, que a sanção de despedimento produziria efeitos.

Assim sendo, não se encontrando suspenso preventivamente o despedimento, a relação laboral continua «morta», sem prejuízo de uma ressurreição, quer preventiva, se este procedimento cautelar tiver êxito, quer definitiva, se esse êxito ocorrer na acção judicial de impugnação.

Por todas estas razões, a decisão recorrida terá de ser revogada, e substituída por outra que ordene o prosseguimento do procedimento cautelar, através da inquirição das testemunhas e demais diligencias legalmente previstas.

III - DECISÃO

Pelo exposto, acordam os Juízes que compõem a Secção Social do Tribunal da Relação do Porto, em revogar a decisão recorrida, ordenando-se a substituição por outra que providencie pelo prosseguimento do processo nos termos supra referidos.

Custas pela parte vencida a final.

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, 22 de Outubro de 2012

António José da Ascensão Ramos

Eduardo Petersen Silva

João Diogo de Frias Rodrigues

[1] Cfr. FERREIRA, Fernando Amâncio - Manual dos Recursos em Processo Civil, 9ª ed., pág. 216, GERALDES, António Santos Abrantes - Recursos em Processo Civil. Novo regime, 2ª ed. Revista e Actualizada, Almedina, pág.228.

[2] Cf. Decisão Singular (Abrantes Geraldes) da Relação de Lisboa de 19/05/2008, Processo nº 4430/2008-7, in www.dgsi.pt.

[3] In Código de Processo Civil, Anotado, Vol. 1º, Coimbra Editora, pág. 512.

[4] Neste sentido Acórdão do STJ de 15/03/2012, Processo nº 501/10.2TVLSB.S1, www.dgsi.pt.

[5] Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de 03 de Junho de 2009, Processo 09S0622, in www.dgsi.pt.

[6] Nesse sentido podemos ver Pedro Romano Martinez e outros, Código do Trabalho, Anotado, 4ª ed. Almedina, pág. 699.

[7] Processo nº 08S3043, in www.dgsi.pt.

[8] Ver nesse sentido o Acórdão da Relação de Coimbra de 16/06/2011, Processo nº 684/07.9TTAVR-B.C1, in www.dgsi.pt, que aqui seguimos de perto.

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

I - O artigo 693º-B do CPC veio ampliar os casos em que podem ser juntos documentos em sede de recurso, para além do que antes se previa no artigo 706º da anterior redacção.

II - A declaração judicial da ilicitude do despedimento implica o reconhecimento da nulidade dessa causa de cessação do contrato, ou seja que o efeito extintivo do contrato, típico do despedimento, não se produz, tudo se passando como se o contrato sempre se tivesse mantido em vigor.

III - No entanto, a nulidade do despedimento não apaga o seu efeito extintivo enquanto não houver declaração judicial da sua ilicitude, dispondo o artigo 387º, nº 1 e 2 do Código do Trabalho que a ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial, mediante a apresentação de requerimento em formulário próprio (...).

IV - No nosso sistema jurídico vigora o princípio da necessidade de

impugnação judicial do despedimento, o que significa que o trabalhador para pôr em causa as consequências decorrentes da cessação do vínculo laboral e ver reconhecidos os seus direitos, terá obrigatoriamente de impugnar em juízo o seu despedimento.

V - A declaração judicial de ilicitude do despedimento repõe em vigor o contrato e confere ao trabalhador o direito a reocupar o seu posto de trabalho (reintegração) e a receber as prestações pecuniárias que normalmente deveria ter recebido desde o despedimento até à sentença (retribuições intercalares).

VI - Enquanto não houver essa declaração judicial não pode considerar-se que o contrato está em vigor e não estando em vigor, não é possível operar a sua extinção por vontade de alguma ou de ambas as partes, antes da sua “ressuscitação” pela referida declaração judicial, pelo que, após um despedimento ilícito, estando os respectivos efeitos dependentes de declaração judicial, não é possível operar outro efeito extintivo do contrato que dependa da vontade das partes pelas formas comuns elencadas do Código do Trabalho. Daí que não seja possível, nesse tempo, o trabalhador proceder à revogação do contrato (artigo 394º do CT).

VII - Assim, tendo a relação laboral cessado (pelo menos) em 27 de Março de 2012 é irrelevante a declaração de resolução do vínculo laboral emitida pelo trabalhador em 28 de Março de 2012, sem que tenha tido reconhecimento judicial da ilicitude do seu despedimento.

VIII - Ora, sendo irrelevante, não é inútil o prosseguimento de um procedimento cautelar de suspensão do despedimento, entretanto, instaurado pelo trabalhador com vista à suspensão preventiva desse despedimento.

IX - A suspensão preventiva do despedimento só ocorre, como transparece do artigo 39º do Código de Processo do Trabalho, com a decisão final proferida pelo Tribunal, e não com a entrada em juízo do procedimento cautelar.

António José da Ascensão Ramos