

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 247/11.4TTGMR.P1

Relator: FERREIRA DA COSTA
Sessão: 25 Junho 2012
Número: RP20120625247/11.4TTGMR.P1
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: PROVIDO

IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO

PROCESSO ESPECIAL

PROCESSO COMUM

Sumário

I – O CPT2010 criou a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, que segue os termos do processo especial previsto nos Art.ºs 98.º-B a 98.º-P.

II – O processo especial é aplicável aos casos em que o despedimento tenha sido comunicado ao trabalhador, por escrito - Art.º 98.º-C, n.º 1 do mesmo diploma.

III – Se o empregador despediu o trabalhador verbalmente e, posteriormente, declarou despedi-lo através de carta, o despedimento ocorreu com a declaração verbal.

IV – Por isso, nestas circunstâncias, para impugnar o despedimento, deve o trabalhador lançar mão do processo comum, por ser o meio processual adequado.

Texto Integral

Reg. N.º 889
Proc. N.º 247/11.4TTGMR.P1

Acordam no Tribunal da Relação do Porto:

B... deduziu em **2011-03-09** acção declarativa emergente de contrato de trabalho, com processo comum, contra **C...**, **Ld.ª**, pedindo que se declare ilícito o despedimento e que se condene a R. a pagar ao A. a indemnização de

antiguidade, as retribuições vencidas desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão e danos não patrimoniais, para além de outros créditos laborais.

Alegou o A. para tanto - apenas no que ao recurso importa - que no dia 1 de setembro de 2010 se apresentou no seu local de trabalho para retomar as suas funções, depois de ter gozado férias - sic - “tendo sido impedido de reiniciar as respetivas tarefas pela sócia gerente D. D... que, expressamente, lhe comunicou que estava despedido e que brevemente iria receber, por escrito, decisão da R.”. Mais alegou que por carta datada de 3 de setembro de 2010, junta a fls. 29 a 31, a R. comunicou ao A. a rescisão do contrato, donde consta - sic - “comunicamos que procedemos à rescisão do contrato de trabalho e ao despedimento com justa causa.”.

Contestou a R. - apenas no que ao recurso importa - por exceção, alegando que tendo o A. sido despedido, por escrito, devia ter usado o processo especial previsto no Art.º 98.º-B do CPT e observado o prazo de 60 dias pelo que tendo lançado mão do processo comum e inobservado o referido prazo, praticou erro na forma de processo, verificando-se também a exceção de caducidade do direito de ação.

O A. apresentou articulado de resposta.

Em 2011-11-18 o Tribunal *a quo* proferiu a seguinte decisão:

“O tribunal é competente em razão da nacionalidade, da matéria e da hierarquia.

O processo não enferma de nulidades principais.

As partes são dotadas de personalidade e capacidade judiciária e são legítimas.

A R. na contestação veio defender-se por exceção invocando, por um lado, o erro na forma do processo, uma vez que tendo o A. sido despedido em Setembro de 2010 a forma de adequada à impugnação desse despedimento era a acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, prevista no artº 98º B) e ss. do C. P. Trabalho, a qual teria de ser proposta nos 60 dias seguintes, pelo que quando foi instaurado o presente processo comum, no dia 9 de Março de 2011, já tinham decorrido esses dias e, em consequência, já tinha caducado o seu direito de recorrer a tribunal.

Conclui pedindo a sua absolvição do pedido.

Respondeu o A. sustentando que não ocorreram as invocadas exceções, alegando por um lado, que o referido processo especial apenas é aplicável aos despedimentos promovidos pela entidade patronal quando precedidos de procedimento disciplinar, o que não ocorreu no caso concreto e, por outro, foi despedido verbalmente no dia 1 de Setembro de 2010, pelo que nunca se encontravam preenchidos os requisitos para a instauração daquele processo

especial e, por esse motivo, também não ocorreu a suscitada caducidade, uma vez que sendo aplicável o processo comum o A. tinha o prazo de um ano para o instaurar, o que foi observado.

Conclui pedindo a improcedência das alegadas excepções.

Cumpra decidir:

A regularidade e ilicitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial, conforme decorre do nº 1 do artigo 387º do CT.

Por sua vez o nº 2 deste normativo dispõe que: "O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto no caso previsto no artigo seguinte.", o qual respeita ao despedimento colectivo, em que o prazo de caducidade da acção de impugnação se manteve nos 6 meses - cfr. Art.º 388.º, n.º 2 do CT.

Para dar corpo a este normativo no plano processual o Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13 de Outubro, criou a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, tendo estatuído no artigo 98º-C, nº 1, que "nos termos do artigo 387º do Código de 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 em suporte de papel, do qual consta declaração do trabalhador de oposição do despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte." Podemos, assim, afirmar que nos casos em que o trabalhador foi alvo de um despedimento individual, quer este tenha o seu fundamento em factos a ele (trabalhador) imputáveis (art. 351º do CT), quer na extinção do posto de trabalho (art. 367º do CT) ou na sua inadaptação (art. 373º do CT), imposto pela sua entidade empregadora e em que esta lhe tenha comunicado tal decisão por escrito, tem o mesmo o prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, para se opor a tal despedimento, mediante a entrega, na secretaria judicial do tribunal competente (art. 98º-D, nº 1 do CPT e 387º, nº 2 do CT), de um requerimento em formulário próprio (art. 387º, nº 2 do CT e 98º-E, alínea a) do CPT), juntando a respectiva decisão de despedimento (art. 98º-E, alínea c) do CPT).

Resulta da letra da lei que, para que o trabalhador possa recorrer a esta forma de processo especial têm que se mostrar preenchidos os seguintes pressupostos:

1º - Que a apreciação judicial do despedimento seja efectuada nos termos do art. 387º, do C. do Trabalho;

2º - Que ao trabalhador tenha sido comunicada, por escrito, a decisão de despedimento individual;

3º -Que esse despedimento resulte de uma das seguintes situações:

- a) de facto imputável ao trabalhador;
- b) da extinção de posto de trabalho; ou
- c) da inadaptação do trabalhador.

Assim, como se escreveu no acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 30/05/2011 in www.dgsi.pt, orientação que perfilhamos, “sendo o despedimento declarado por escrito pelo empregador, a acção de impugnação segue os trâmites do processo especial e nos outros casos – por exemplo, despedimento declarado pelo empregador, mas verbalmente, cessação de contrato em que as partes divergem sobre a sua qualificação como contrato de trabalho ou de prestação de serviços ou se a forma de cessação foi o despedimento ou a caducidade de contrato a termo – segue a tramitação do processo comum”, sendo que em nosso entender não resulta do citado artº 98ºC) que o processo especial em análise só se aplique, como defende o A., nos casos em que o despedimento seja precedido de processo disciplinar (cfr. nº 2 do artº 9º do C. Civil).

Igual entendimento é defendido no citado acórdão e no acórdão da mesma Relação de 23/05/2011, da seguinte forma: “Daí que não seja a existência de procedimento disciplinar que marque a diferença, pois será de observar o processo especial nas hipóteses em que o empregador declarou o despedimento por escrito, mas não elaborou o procedimento e será de observar o processo comum nos casos em que, apesar de ter elaborado o procedimento prévio, o empregador comunicou o despedimento verbalmente ou adoptou uma conduta que possa ser entendida como correspondendo a um despedimento individual.

Cre[io]mos que isto acontece como corolário do que anteriormente se referiu: o processo especial está pensado para as situações em que o trabalhador não tem, relativamente ao despedimento em si, qualquer ónus da prova para cumprir. Ao contrário, acentua-se a necessidade de criar os meios processuais que possibilitem ao empregador a prova da justa causa do despedimento, face à desvalorização do procedimento disciplinar, em que a instrução é, por via de regra, facultativa, sem necessidade de fundamentação da respectiva decisão e, quando obrigatória, a sua omissão não conduz à invalidade.”

No caso concreto resulta assente que a R. através da carta datada de 3 de Setembro de 2010, reproduzida a fls. 29 a 31, comunicou ao A. o seu despedimento, pelo que independentemente da existência (como pretende

defender a R. nos artºs 34º a 39º da contestação) ou não de processo disciplinar, o A. deveria ter impugnado o seu despedimento através da acção especial prevista nos artºs 98º B) e ss.. do C. P. Trabalho, sendo irrelevante para a questão processual suscitada que tenha havido um despedimento verbal dois dias antes, uma vez que é o próprio A. a reconhecer no artº 20º da p.i., onde afirma que: "... a sócia gerente D. D... que, expressamente, lhe comunicou que estava despedido e que brevemente iria receber, por escrito, decisão da R." que a referida comunicação escrita se traduziu na formalização do despedimento verbal.

Nesta conformidade, entendemos que o processo adequado para impugnar o despedimento de que o A. foi alvo era a acção especial prevista nos artºs 98º B e ss. do C. P. Trabalho e não a presente acção com a forma de processo declarativo comum regulada no artº 51º e ss. do mesmo Código, pelo que ocorreu o invocado erro na forma do processo .

De acordo com o disposto no art. 199º do CPC, "o erro na forma do processo importa unicamente a anulação dos actos que não possam ser aproveitados, devendo praticar-se os que forem estritamente necessários para que o processo se aproxime, quanto possível, da forma estabelecida pela lei" (nº 1). "Não devem porém, aproveitar-se os actos já praticados, se do facto resultar uma diminuição de garantias do réu" (nº 2).

No caso consideramos, salvo sempre melhor opinião, que o erro cometido não permite o aproveitamento de qualquer acto do processo, atenta a grande diferença de formalismo entre o processo declarativo comum e o processo especial referido, desde a fase inicial, tanto mais que nos presentes autos foi deduzido pedido reconvenicional pela R., que não é legalmente admissível naquele processo (neste sentido entre outros Ac. da Relação do Porto de 17/10/2011 também in www.dgsi.pt).

Acresce que conjugando o disposto nos art.ºs 387.º, n.º 2 do CT2009 e 98.º-C, n.º 1 do CPT, concluímos que a acção especial está sujeita a um prazo de 60 dias a contar da recepção da comunicação do despedimento ou data de cessação do contrato, se posterior, pelo que a apresentação do requerimento formulário deve observar tal prazo.

Trata-se de prazo de caducidade, atento o disposto no art.º 298.º, n.º 2 do Cód. Civil, uma vez que a lei não o qualifica como de prescrição. Vai nesse sentido o referido no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, que alterou o CPT 2010, que se transcreve de novo: "Nestes casos [do processo especial], a acção inicia-se mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente, no prazo de 60 dias previsto no n.º 2 do artigo 387.º do CT..." e "Todas as demais situações continuam a seguir a forma de processo

comum e ficam abrangidas pelo regime de prescrição previsto no n.º 1 do artigo 337.º do CT.”

Daí que, para além do mais referido e como resulta do mencionado preâmbulo, *a contrario sensu*, nos casos em que se aplica o processo especial, o prazo para impugnar a decisão do empregador seja de 60 dias e de caducidade. Ora, no caso concreto tendo o despedimento ocorrido no dia 3 de Setembro de 2010, quando a acção foi proposta no dia 9 de Março de 2011, já tinham decorrido mais de 60 dias, pelo que sempre se tinha verificado a também invocada caducidade.

Assim e nos termos das disposições conjugadas dos normativos legais citadas e da al. b) do nº 1 do artº 288º, 494º al. b) e 495º, do C. P. Civil, concluímos pela verificação das invocadas excepções de erro na forma do processo e caducidade e, em consequência, absolve-se a R. da instância.”

Inconformada com o assim decidido, veio o A. interpôr recurso de apelação, pedindo a revogação de tal decisão, tendo formulado a final as seguintes

conclusões:

A - A presente acção foi instaurada em 09 de Março de 2011, no seguimento do despedimento do Recorrente decretado verbalmente pela Recorrida, em 01 de Setembro de 2010.

B - É irrelevante que a Recorrida, após ter impedido o Recorrente de retomar as suas funções ou tarefas para que foi contratado e verbalmente o ter despedido, naquele dia 1 de Setembro, tenha remetido ao Recorrente carta pela qual lhe é dito, além do mais, que "Assim, comunicamos que procedemos à rescisão do contrato de trabalho e ao despedimento com justa causa, e que iremos dar indicações aos serviços administrativos para fazer o processamento dos direitos inerentes.

Considerando que o pré aviso de rescisão do contrato é de 2 meses, e uma vez que consideramos ser mais interessante para as duas partes, estes ser-lhe-ão pagos com o processamento dos direitos vencidos, pelo que agradecemos que nos comunique por escrito o seu acordo".

C - Com aquela declaração verbal de despedimento a Recorrida deixou de ter legitimidade para exercer qualquer poder disciplinar, pois o despedimento efectivou-se com essa comunicação.

D - Aos presentes autos é, por isso, aplicável a forma do processo declarativo comum e nunca a forma especial prevista nos artigos 98º-B e sgts do CPTrabalho.

E - Mas, ainda que se entenda que o despedimento foi comunicado ao A. por escrito e irrelevante que tenha havido despedimento verbal dias antes, conforme o douto Tribunal recorrido entendeu, certo é que não houve prévio

procedimento disciplinar pelo que, também por isso, deverá a forma declarativa comum ser aplicável aos presentes autos, pois só assim se compreende a intenção do legislador que, ao consagrar o novo procedimento especial, pretendeu com ele agilizar a impugnação ou regularidade dos despedimentos que, formalmente comunicados ao trabalhador, são tidos como provados para a entidade patronal, dispensando-se o trabalhador, a este nível, de qualquer ónus de prova da justa causa.

F - O legislador, ao consagrar que o trabalhador deve recorrer ao processo especial previsto nos artigos 98º-B e sgts do CPTrabalho quando o despedimento lhe tenha sido comunicado por escrito, quis referir-se à existência de procedimento disciplinar, pois, repete-se, só assim se compreende a transferência do ónus da prova para o empregador que, agora, poderá levar a cabo, ou não, as diligências instrutórias requeridas pelo trabalhador.

G - Assim, porque inexistente qualquer procedimento disciplinar e porque o despedimento do Recorrente foi verbal, sempre o processo aplicável será o declarativo comum e nunca o processo especial regulado nos artigos 98º-B e sgts do CPTrabalho e, conseqüentemente, também nunca será aplicável o prazo de caducidade para a propositura da ação previsto no artigo 387º do CTrabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, mas sim o estabelecido no artigo 337º do mesmo Código.

H - Ao decidir como decidiu o, aliás respeitável despacho, violou ou fez errada interpretação, além do mais, do disposto nos artigos 387º, nºs 1 e 2 e 337º, do CTrabalho de 2009, artigo 98º-C, do CPTrabalho e artigos 199º, 288º, nº 1, alínea b), 494º, alínea b) e 495º, do CPCivil, 298º, nº 2 do CCivil.

O Exm.º Sr. Procurador-Geral Adjunto, nesta Relação, emitiu douto parecer no sentido de que a apelação não merece provimento.

A R. respondeu a tal parecer.

Recebido o recurso, elaborado o projecto de acórdão e entregues as respectivas cópias aos Exm.ºs Juizes Desembargadores Adjuntos[1], foram colhidos os vistos legais.

Cumprado decidir.

Estão provados os factos constantes do relatório que antecede.

Fundamentação.

Sendo pelas conclusões do recurso que se delimita o respectivo objecto[2], como decorre do disposto nos Art.ºs 684.º, n.º 3 e 685.º-A, n.º 1, ambos do

Cód. Proc. Civil, na redacção que lhe foi dada pelo diploma referido na nota (1), *ex vi* do disposto no Art.º 87.º, n.º 1 do Cód. Proc. do Trabalho[3], salvo tratando-se de matérias de conhecimento oficioso de que o Tribunal *ad quem* pode conhecer por sua iniciativa, a **única questão** a decidir nesta apelação consiste em saber se deve ser revogado o despacho acima transcrito.

Vejamos.

“...[4] Desde o Livro Branco das Relações Laborais[5], passando pelo acordo de concertação social celebrado entre o Governo e os parceiros sociais para a reforma das relações laborais, de 25 de Junho de 2008, até ao Cód. do Trabalho de 2009 [CT2009] e sem esquecer, quer a lei de autorização de alteração do Cód. Proc. do Trabalho [CPT2010], quer o proémio do Decreto-Lei pelo qual este código foi alterado, que existiu o propósito claro de criar uma acção, com processo especial, de impugnação do despedimento individual, efectuado por escrito, com o objectivo de fazer corresponder a tramitação de tal acção - de impugnação do despedimento - às regras sobre o ónus da prova da justa causa e isto no seguimento das alterações propostas para a simplificação do procedimento.

Tal desiderato consta do LBRL, ponto 4.2.1, pág. 110.

No entanto, o sentido da alteração é mais vasto, como logo se verifica no ponto 4.2.3., pág. 111, na redacção proposta para substituir o disposto no Art.º 435.º do Cód. do Trabalho de 2003, donde resulta que o prazo de caducidade de propositura da acção será reduzido de 1 ano para 60 dias, a contar da receção da comunicação do despedimento. Só que, assim, para além de se reduzir drasticamente o prazo de caducidade da acção, está-se também a restringir o número de casos em que o despedimento é impugnado através desta acção, pois ela apenas abrange aquelas hipóteses em que o despedimento foi formalmente comunicado, o que significa, por outro lado, que se trata de despedimentos provados, assumidos como tal pelo empregador, em que o trabalhador não tem, a este nível, qualquer ónus da prova para cumprir. Significa também que apenas o empregador o tem e que consiste na demonstração da justa causa do despedimento ou dos fundamentos da extinção do posto de trabalho ou da inadaptação do trabalhador...”.

“... dispõe a propósito o Art.º 387.º, n.º 2 do CT2009:

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,

o qual respeita ao despedimento colectivo, em que o prazo de caducidade da

acção de impugnação se manteve nos 6 meses – cfr. Art.º 388.º, n.º 2 do CT2009.

E, no desenvolvimento de tal norma - o Art.º 387.º, n.º 2 do CT2009 - no plano processual, pela Lei n.º 76/2009, de 13 de Agosto, foi o Governo autorizado a, nomeadamente:

n) Criar uma acção declarativa de condenação com processo especial para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a Relação, aplicável aos casos em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja ainda por inadaptação.

Por outro lado, como se refere no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, que alterou o CPT2010,

“Nestes casos [do processo especial], a acção inicia-se mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente, no prazo de 60 dias previsto no n.º 2 do artigo 387.º do CT...” e

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

Assim, sendo o despedimento declarado por escrito pelo empregador, a acção de impugnação segue os trâmites do processo especial e nos outros casos – por exemplo, despedimento declarado pelo empregador, mas verbalmente, cessação de contrato em que as partes divergem sobre a sua qualificação como contrato de trabalho ou de prestação de serviços ou se a forma de cessação foi o despedimento ou a caducidade de contrato a termo – segue a tramitação do processo comum.

Daí que não seja a existência de procedimento disciplinar que marque a diferença, pois será de observar o processo especial nas hipóteses em que o empregador declarou o despedimento por escrito, mas não elaborou o procedimento e será de observar o processo comum nos casos em que, apesar de ter elaborado o procedimento prévio, o empregador comunicou o despedimento verbalmente ou adoptou uma conduta que possa ser entendida como correspondendo a um despedimento individual...” – fim de citação.

Em consonância com o acabado de expor está o consignado no Art.º 98.º-C, n.º 1 do CPT, do seguinte teor:

“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 em suporte de papel, do qual consta declaração do trabalhador de oposição ao despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.”. *In casu*, a discrepância de posições resulta de o A. considerar que foi despedido verbalmente no dia 2010-09-01 e de a R. entender que o despedimento ocorreu no dia 3, seguinte, mas através da carta que nessa data remeteu ao A., sendo certo que o Tribunal *a quo* deu relevo a esta. É sabido que a lei não nos fornece uma definição de despedimento. A doutrina, porém, tem-se pronunciado sobre a matéria de forma uniforme: O despedimento “É estruturalmente um acto *unilateral* do tipo do negócio jurídico, de carácter receptício (deve ser obrigatoriamente levado ao conhecimento da outra parte), tendente à extinção *ex nunc* ... do contrato de trabalho”[6].

“... o despedimento configura-se como uma declaração de vontade, recipianda (ou receptícia), vinculada e constitutiva, dirigida à contraparte, com o fim de fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro”[7].

“O despedimento consubstancia-se numa declaração receptícia de vontade dirigida ao trabalhador na qual a entidade patronal põe fim ao contrato de trabalho”[8].

Por outro lado, a jurisprudência tem entendido que a vontade de despedir, por banda do empregador, há-de ser inequívoca, mesmo que se trate de despedimento de facto e que pertence ao trabalhador o ónus da prova do despedimento, nomeadamente, das circunstâncias que o revelam[9].

Ora, sendo assim, há-de o empregador emitir uma declaração dirigida ao trabalhador que, por sua vez, a há-de receber, devendo tal declaração exprimir uma vontade tendente à cessação do contrato, de forma clara e inequívoca e por iniciativa do primeiro, sem ou contra a vontade do segundo, produzindo os seus efeitos na esfera jurídica deste de modo inelutável; tal significa que o trabalhador não entre no processo volitivo, sendo a sua vontade exterior ao mesmo.

Ora, como se referiu no antecedente relatório, tendo o A. alegado que no dia 1 de setembro de 2010 se apresentou no seu local de trabalho para retomar as suas funções, depois de ter gozado férias - sic - tendo sido impedido de reiniciar as respetivas tarefas pela sócia gerente D. D... que, expressamente, lhe comunicou que estava despedido e que brevemente iria receber, por escrito, a decisão da R. e que por carta datada de 3 de setembro de 2010 a R. comunicou ao A. a rescisão do contrato, donde consta - sic - comunicamos que procedemos à rescisão do contrato de trabalho e ao despedimento com justa causa, cremos poder concluir que o A. foi despedido, verbalmente, naquele dia

1 de setembro, uma vez que a sócia gerente lhe comunicou expressamente que estava despedido. Assim, por exemplo, não lhe tendo sido dito que iria ser despedido por carta a remeter proximamente ou que estava suspenso do trabalho ou que aguardasse uma carta da R.. ou expressão equivalente, mas antes referindo expressamente que estava despedido, a declaração foi emitida por quem tinha poderes para o fazer, foi dirigida a quem era o seu destinatário, de forma unívoca, clara, não tendo suscitado qualquer dúvida, pelo que a carta do dia 3, seguinte, apenas confirmou o despedimento verbal produzido em 1 de setembro. Isto é, o despedimento, enquanto facto inelutável cuja declaração produz os seus efeitos na esfera jurídica do destinatário, independentemente da vontade deste, mas logo que é recebida, ocorreu no dia 1, através da comunicação oral da sócia gerente. No dia 3, ou seguinte, a carta não produz o efeito do despedimento, uma vez que este já estava consumado a 1, de forma verbal, pelo que ela apenas pode ter produzido o efeito de confirmar o despedimento verbal, decretado verbalmente em 1, mas que já se encontrava consumado.

Assim sendo, ao caso é aplicável o processo comum, pelo que não foi inobservado o prazo de 60 dias previsto no Art.º 387.º, n.º 2 do Cód. do Trabalho, nem a carta da empregadora, junta a fls. 29 a 31, se enquadra na previsão do Art.º 98.º-C, n.º 1 do CPT.

Tal conclusão nada tem a ver com o entendimento do A. acerca do relevo a dar *in casu* acerca da inexistência de procedimento disciplinar pois, como anteriormente se referiu e agora se reafirma, não é o procedimento disciplinar que marca a diferença entre a espécie de processo a utilizar, comum ou especial, mas apenas a forma através da qual o despedimento foi comunicado ao trabalhador: verbalmente ou por escrito.

Em síntese, embora com o devido respeito por diferente opinião, deve a decisão impugnada ser revogada e os autos prosseguirem a sua normal marcha processual, enquanto processo comum.

Procedem, desta arte, as conclusões do recurso.

Concluindo:

I - O CPT2010 criou a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, que segue os termos do processo especial previsto nos Art.ºs 98.º-B a 98.º-P.

II - O processo especial é aplicável aos casos em que o despedimento tenha sido comunicado ao trabalhador, por escrito - Art.º 98.º-C, n.º 1 do mesmo diploma.

III - Se o empregador despediu o trabalhador verbalmente e, posteriormente, declarou despedi-lo através de carta, o despedimento ocorreu com a

declaração verbal.

IV – Por isso, nestas circunstâncias, para impugnar o despedimento, deve o trabalhador lançar mão do processo comum, por ser o meio processual adequado.

Decisão.

Termos em que se acorda em conceder provimento à apelação, assim revogando a decisão recorrida que deverá ser substituída por outra que ordene o prosseguimento da normal tramitação dos autos, enquanto processo comum.

Custas pela parte vencida a final.

Porto, 2012-06-25

Manuel Joaquim Ferreira da Costa

Paula Alexandra Pinheiro Gaspar Leal Sotto Mayor de Carvalho

António José da Ascensão Ramos

[1] Atento o disposto no Art.º 707.º, n.º 2 do CPC, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de Agosto, *ex vi* do disposto nos Art.ºs 11.º, n.º 1 – *a contrario sensu* – e 12.º, n.º 1, ambos deste diploma.

[2] Cfr. Alberto dos Reis, in Código de Processo Civil Anotado, volume V, reimpressão, 1981, págs. 308 a 310 e os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 1986-07-25 e de 1986-10-14, in Boletim do Ministério da Justiça, respectivamente, n.º 359, págs. 522 a 531 e n.º 360, págs. 526 a 532.

[3] Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro e de ora em diante designado também por CPT.

[4] Segue-se de muito perto o texto [parte] que serviu de base à comunicação que o Relator efectuou em 2010-04-29 na Associação Jurídica de Braga, a convite da respectiva Direcção e subordinada ao tema A Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Ilicitude do Despedimento. As notas de rodapé que se seguem, só agora foram inseridas.

Cfr. o Acórdão da Relação do Porto de 2010-06-14, in www.dgsi.pt, Processo 213/10.7TTBRG.P1, cuja fundamentação teve a mesma fonte.

[5] In www.mtss.gov.pt/LivroBrancoDigital.pdf, designado de ora em diante também por LBRL.

[6] Cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier, in A extinção do contrato de Trabalho, RDES, Ano XXXI, (IV da 2.ª Série), n.ºs ¾, pág. 428 e in Curso de Direito do Trabalho, 2.ª edição, 1996, pág. 478.

[7] Cfr. Pedro Furtado Martins, in Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva, Suplemento de “Direito e Justiça” –

Revista da FDUCP, 1992, pág. 37; cfr. também do mesmo Autor, Cessação do Contrato de Trabalho, *Principia*, pág. 65.

[8] Cfr. Carlos Alberto Lourenço Morais Antunes e Amadeu Francisco Ribeiro Guerra, in Despedimentos e Outras Formas de Cessação do Contrato de Trabalho, pág. 59.

Pode-se ver também José Gil de Jesus Roque, in Da justa causa do Despedimento face à actual Lei Portuguesa, 1980, págs. 17 e segs. e Messias de Carvalho e Vítor Nunes de Almeida, in Direito do Trabalho e Nulidade do Despedimento, pág. 103.

[9] Cfr. os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 1995-10-25 e de 1999-04-14, in respectivamente, *Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 450, pág. 349 a 354 e *Colectânea de Jurisprudência*, Ano VII-1999, Tomo II, págs. 254 e 255.