

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 652/10.3TTVNG.P1

Relator: ANTÓNIO JOSÉ RAMOS

Sessão: 10 Janeiro 2011

Número: RP20110110652/10.3TTVNG.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO.

Decisão: PROVIDO.

ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DE DESPEDIMENTO

FORMULÁRIOS

RECUSA DA SECRETARIA

DESPACHO LIMINAR

Sumário

I - A acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a apresentação pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de um requerimento em modelo próprio, aprovado pela Portaria n.º 114/2008, de 6 de Fevereiro e não, por qualquer outro, mesmo que contenha todos os elementos referidos no modelo oficial.

II - Se for utilizado requerimento que não aprovado pela dita Portaria a consequência é a recusa do seu recebimento pela secretaria, à luz do artigo 98º-E, alínea a) do CPT.

A constituição de advogado nesta acção, só é obrigatória após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados [artigo 98º-B]. Contudo, isso não significa que o trabalhador ou o empregador, não possam constituir advogado, numa fase anterior, nomeadamente com o início da acção e com a apresentação do formulário.

III - A assinatura constante do requerimento do formulário tanto pode ser a do trabalhador como a do seu mandatário, mesmo que munido apenas com procuração forense com poderes gerais.

IV - O não preenchimento ou o preenchimento irregular do campo do formulário “Função/Categoria”, apesar de obrigatório, não constitui qualquer causa de recusa pela secretaria, pelo que a sua omissão ou incorrecção não leva a qualquer sanção, nomeadamente à recusa ou ao indeferimento do formulário.

V - Apesar de não previsto, o despacho liminar na acção de impugnação

judicial de regularidade e licitude do despedimento é admissível nos casos em que seja manifesto que a forma processual não é a adequada.

É que se existem situações em que só na audiência de partes o juiz fica elucidado sobre o que realmente está em jogo e só nesse momento pode chegar a conclusão que a forma processual não é a adequada, outras existem, que logo após o recebimento do requerimento se constata imediatamente por essa desadequação processual.

VI - Nos casos em que a secretaria deveria ter recusado o recebimento do formulário, à luz das alínea a) a d) do artigo 98º-E, mas não o faz, recebendo o requerimento, deverá o juiz proferir despacho no qual rejeita esse requerimento e ordena a sua devolução ao requerente.

Nestes casos o trabalhador poderá lançar mão da faculdade prevista no artigo 476º do CPC.

VII - Passada a fase do exame liminar e ordenada a citação do empregador e marcada a audiência de partes, já não é possível o indeferimento liminar do requerimento liminar com base nos motivos que deveriam ter levado à recusa da secretaria. E essa impossibilidade estende-se à audiência de partes, onde a única questão que o juiz poderá conhecer é a questão do erro na forma de processo.

Texto Integral

Recurso de Apelação: nº 652/10.3TTVNG.P1 REG.31

Relator: António José Ascensão Ramos

1º Adjunto: Des. Eduardo Petersen Silva

2º Adjunto: Des. José Carlos Machado da Silva

Recorrente: B.....o

Recorrido: Banco C....., S.A.

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

1. B....., residente na, nº ..,, Vila Nova de Gaia, veio opor-se, através de um requerimento subscrito pelo seu mandatário, ao despedimento promovido por Banco C....., S.A., com sede na Rua, nº ..., Porto, requerendo que “seja declarada a ilicitude ou irregularidade do mesmo, com as legais consequências.”

2. Recebido pela secretaria judicial tal requerimento foi o mesmo objecto de despacho judicial [proferido em 04/06/2010 com a referência nº 938180] que designou data para a audiência de partes e ordenou a notificação do

trabalhador e a citação da entidade empregadora para os efeitos do artigo 98º-F, nº 2 do CPT.

3. Citada a entidade empregadora [Banco C....., S.A.], veio, através de requerimento com entrada em juízo no dia 17/07/2010, requerer que o requerente fosse convidado a apresentar novo requerimento no modelo próprio aprovado pela Portaria nº 1460-C/2009 de 31 de Dezembro, e dar-se sem efeito a data designada para a audiência de partes. Fundamenta tal pedido na circunstância de que o requerimento que o mandatário do requerente apresentou não é o modelo próprio, além do que não vem assinado pelo trabalhador, pelo que deveria ter sido recusado o seu recebimento pela Secretaria.

4. O Trabalhador respondeu a tal requerimento, tendo terminado da seguinte forma: Termos em que, porque o trabalhador mantém a posição de não apresentar a “choca” identificada pela Port.ª n.º 1460-C/2009, de 31/12, porque o formulário não passa disso mesmo, e, porque o despacho liminar de citação já transitou, deve designar-se nova data para audiência de partes, não deixando de se lamentar que a anteriormente designada tenha sido dada sem efeito, quer por insegurança do Tribunal quer por ignorância do empregador.

5. Face ao requerimento referido em 3. o Mº Juiz a quo proferiu o seguinte despacho:

“O requerimento apresentado pelo Autor a fls. 2 e segs., embora não obedeça estritamente ao modelo de impugnação judicial do despedimento instituído pela Portaria nº 1460-D/2009, de 31/12, contém todas as menções/indicações deste modelo oficial, pelo que não seria nem é, a nosso ver e só por isso, de indeferir liminarmente.

Contudo, padece de um outro vício - a falta de assinatura do trabalhador - que já não se pode dar, por ora, como suprido - por ser um acto pessoal e a procuração junta não incluir poderes especiais para o efeito (cfr. fls. 3) - e que é, esse sim e por si só, motivo de indeferimento do requerimento, por cominação expressa do art. 98º E, al. d), do Cód. Proc. Trabalho.

Nesses termos e apesar de ter sido recebido o requerimento em apreço, não podendo já ser objecto de indeferimento liminar, sempre a manutenção desse vício não pode deixar de ter a consequência de uma absolvição da instância - cfr. arts. 288º, nº 1, al.e), 493º e 494º do Cód. Proc. Civil.

Para a evitar e sendo o vício em causa sanável, deverá o ilustre mandatário do A. apresentar novo requerimento, com a assinatura do próprio trabalhador.

Notifique a ambas as partes, sendo a R./notificada com cópia da pronúncia do A.»

6. O Trabalhador veio, em 12 de Julho de 2010, com um requerimento onde se insurge contra o despacho referido em 5, tecendo várias considerações jurídicas sobre o tema, referindo a determina altura que “Tal despacho não tem qualquer fundamento jurídico e revela desconhecimento das mais elementares noções sobre o conceito de despacho liminar e seus efeitos, assim como sobre a representação e patrocínio judiciais, isto sem esquecer da infeliz invocação da absolvição da instância. - neste momento?!

Por isso, no meio de toda esta triste imagem do desconhecimento, o trabalhador não apresentará qualquer outro requerimento, aconselhando-se o Senhor Juiz a reflectir no que se deixou dito, para que, esclarecido, não dê azo a que a situação se repita.”

Termina, requerendo, a designação da audiência de partes.

7. Após foi proferido o despacho referência nº 955608 de 15-07-2010, cujo conteúdo é o seguinte:

“Nos termos e pelos motivos aduzidos no despacho de 8/7/2010, que continuamos a reputar válidos - pois que a assinatura prevista no formulário instituído pela Portaria 1460-C/2009, de 31/12, não pode, a nosso ver, deixar de ser a do trabalhador identificado no mesmo formulário -, absolve-se da presente instância a requerida Banco C....., S.A.

Custas pelo A..

Fixa-se à causa o valor de 5.000,01 euros.»

8. Inconformado com esta decisão dela recorre o trabalhador, concluindo que:
1ª O formulário referido no art. 98º -C do CP.T. deve ser entendido como uma fórmula com elementos essenciais à propositura da Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento.

2ª Tal formulário tanto pode ser usado nos termos em que a Portaria nº 1460-C/2009, de 31/12 o publicou, mediante extracção da internet, como pode ser usado em peça própria, como no caso dos autos, onde constem os elementos essenciais à propositura da acção referida.

3ª Quando a alínea d) do art. 98º-E do CP.T. alude à necessidade de assinatura, deve entender-se que esta tanto pode ser a do trabalhador como a de mandatário por si constituído, sem necessidade de lhe serem conferidos poderes especiais.

4ª Depois de proferido despacho limitar de citação é vedado ao respectivo Juiz proferir despacho de aperfeiçoamento.

5ª Ao citado é vedado reclamar contra elementos abrangidos pelo despacho de citação.

6ª O despacho que determina a absolvição da instância do empregador só pode ser proferido em fases processuais definidas na Lei de Processo.

7ª Conforme os autos de encontram deve ser designada audiência de partes nos termos em que o determinou o despacho liminar de citação.

8ª O despacho posto em crise violou, nomeadamente, o art. 98.0-B do CP.T., por erro de interpretação, as alíneas a) e d) do art.º 98º-E, também por erro de interpretação o nº 3 do art. 98. º-1, 61. º e 62.º todos do CP.T. e os artºs 34. º, nº 1; art. 36. º, nº 1 e 40.º, nº 1 do C.P.C

Termos em que revogando-se, inclusive quanto a custas, e ordenando-se data para a audiência de partes.

9. A entidade patronal apresentou contra-alegações, concluindo que:

1- Nos presentes autos foi proferida decisão a absolver o Banco C....., S.A., da instância, por se entender que a assinatura do requerimento pelo trabalhador é um acto pessoal e a procuração junta não incluir poderes especiais para o efeito.

2- Contudo, no seu requerimento de fls.. o Banco C....., S.A., invocou ainda outro motivo pelo qual o requerimento não deveria ter sido recebido: é que para o mesmo não foi utilizado o formulário que consta da Portaria nº 1460-C/2009 de 31 de Dezembro, publicada em execução do disposto nos artigos 98º-C e 98º-D do Código do Trabalho, revisto pelo Dec.Lei nº 295/2009 de 13.10.

3- Diz o Mº Juiz no seu douto despacho de 08.07.2010, que o requerimento apresentado... contém todas as menções/indicações do modelo oficial e que, por esse facto, o requerimento não seria de indeferir liminarmente.

4- A verdade, porém, é que o requerimento apresentado pelo "trabalhador", além de não estar por este assinado, não contém todos os elementos/dados que o "Formulário" aprovado pela Portaria nº 1460-C/2009 exige.

Com efeito, no Formulário consta um "campo" que se refere "Função/Categoria" que o Requerente (?) não indicou: o requerente limita-se a dizer "Bancário", mas bancário é profissão, não é qualquer categoria/função.

Ora, nos termos do próprio "Formulário", todos os campos são de preenchimento obrigatório.

Aliás.

5- Na publicação que o próprio Autor cita - a "Acção de Impugnação Judicial de Regularidade e Licidade do Despedimento" refere-se que do requerimento deverá constar a "função/categoria profissional" - cfr. ob. cit. pág. 20.

Assim e

Em Conclusão: também por este motivo deveria não ser admitido, liminarmente, o requerimento que acabou por dar início à acção, tendo assim sido violados os referidos artigos 98º-C, nº1 e 98º-D do CPT e Portaria nº 1460-C/2009, o que se invoca nos termos e para os efeitos do nº 1 do art. 684º -A do CPC.

Termos em que, mantendo-se o duto despacho recorrido, tanto pelo facto de o requerimento não ter sido apresentado no Formulário próprio, como pelo facto de o mesmo não estar assinado pelo Trabalhador.

10. A Ex.ª Procuradora-Geral Adjunta, nesta Relação, deu o seu parecer referindo que o recorrente tem alguma razão, nomeadamente, no que tange à questão de que há fases processuais bem definidas na lei de Processo, não havendo lugar a despacho liminar, pelo que o momento processual próprio para conhecer da adequação da forma de processo à pretensão do trabalhador é a audiência de partes. Assim sendo, recebido que foi pela secretaria o requerimento inicial o Tribunal não poderia voltar atrás corrigindo ou mandando aperfeiçoar os articulados.

Entende, assim, que se deve revogar o despacho recorrido.

11. Não houve resposta ao duto parecer.

12. Foram colhidos os vistos legais.

13. Como é sabido o objecto do recurso é delimitado pelas conclusões dos recorrentes, nos termos do disposto nos artigos 684º, nº 3, e 685º-A, nº 1, do Código de Processo Civil «, 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 (art. 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 art. 664.º do Código de Processo Civil[1].

14. De acordo com os princípios antes enunciados e o teor das conclusões formuladas pelo apelante, as questões a decidir, são as seguintes:

- a) Se o formulário referido no artigo 98º-C do CPT pode ser usado sem ser em modelo próprio conforme definido na Portaria nº 1460-C/2009, de 31/12.
- b) Se a assinatura que se exige em tal documento tem de ser obrigatoriamente a do trabalhador ou, poderá, ser a do mandatário por si constituído, sem necessidade de lhe serem conferidos poderes especiais.
- c) Se o requerimento do formulário também deveria ser liminarmente indeferido por não se encontrar devidamente preenchido, uma vez que no campo de preenchimento obrigatório "Função/Categoria" o trabalhador após "Bancário".
- d) Se depois de proferido despacho liminar é vedado ao juiz proferir despacho de aperfeiçoamento.
- e) Se o despacho que determina a absolvição da instância do empregador só pode ser proferido em fases processuais definidas na Lei de Processo, ou seja no caso, nos termos do nº 3 do art. 98º-I e 61º e 62º do CPT.

15. Antes de entrarmos nas questões propriamente ditas não podemos, face ao teor das alegações do recorrente/trabalhador, deixar de fazer um reparo. É sabido que nem sempre as decisões judiciais nos agradam e não vão ao encontro das nossas expectativas, muitas vezes porque realmente não temos razão, outras, porque quem decidiu poderá não o ter feito da forma mais adequada. Para reparar essas situações menos acertadas existem os recursos. Como refere Luís Filipe Brites Lameiras[2] “Os recursos são um pedido de reponderação sobre certa decisão judicial, apresentado a um órgão judiciariamente superior e têm como finalidade impugnar decisões judiciais...”. As decisões judiciais atacam-se por serem erradas ou injustas. Nas palavras de Fernando Amâncio Ferreira[3] “ A decisão é errada ou por padecer de error in procedendo, quando se infringe qualquer norma processual disciplinadora dos diversos actos processuais que integram o procedimento, ou de error in iudicando, quando se viola uma norma de direito substantivo ou um critério de julgamento, nomeadamente, quando se escolhe indevidamente a norma aplicável ou se procede à interpretação e à aplicação incorrectas da norma reguladora do caso ajuizado.

A decisão é injusta quando resulta duma inapropriada valoração das provas, da fixação imprecisa dos factos relevantes, da referência inexacta dos factos ao direito e sempre que o julgador, no âmbito do mérito do julgamento, utiliza abusivamente os poderes discricionários, mais ou menos amplos, que lhe são confiados.”

No caso dos autos, segundo o recorrente, a decisão é errada por padecer de error in procedendo.

É no chamado corpo das alegações de recurso que o recorrente deve indicar

as razões, os fundamentos da discordância do julgado, pelos quais entende que a decisão recorrida deve ser alterada ou anulada.

Acontece que no caso o recorrente, nas suas alegações, e não só, pois o requerimento referido no ponto 6. segue o mesmo caminho, vai além do que é admissível, na defesa das suas convicções jurídicas, e, no ataque da posição assumida na decisão recorrida. No recurso deve-se atacar a decisão e não o decisor. E o que o recorrente faz é um ataque sem limites ao M^o Juiz que proferiu a decisão. Por muita razão que possa ter é incompreensível a linguagem utilizada, as qualificações pessoais, enfim, algo que nunca deveria acontecer.

16. Abandonemos a questão abordada, certamente fruto desta vida jurídica intensa e tensa, e passemos a analisar o que verdadeiramente é o cerne deste recurso.

Para melhor compreensão nada melhor do que fazer uma análise, ainda que superficial, sobre a nova acção de impugnação da licitude e regularidade do despedimento.

A acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento foi criada pelo Código de Processo do Trabalho, na versão adoptada pelo Decreto-lei n.º 295/2009 de 13/10. É uma acção especial cuja tramitação está prevista nos artigos 98^o-B a 98^o-P do mencionado diploma legal, sendo a sua natureza urgente, conforme dispõe o artigo 26^o, n.º 1, alínea a).

A sua origem, segundo o preâmbulo do Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13 de Outubro, deve-se a que “ Para tornar exequíveis as modificações introduzidas nas relações laborais com o regime substantivo introduzido pelo CT, prossequindo a reforma do direito laboral substantivo, no seguimento do proposto pelo Livro Branco sobre as Relações Laborais e consubstanciado no acordo de concertação social entre o Governo e os parceiros sociais para reforma das relações laborais, de 25 de Junho de 2008, Diário da República, 1.ª série — N.º 198 — 13 de Outubro de 2009, cria -se agora no direito adjectivo uma acção declarativa de condenação com processo especial, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a Relação, para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sempre que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual. Nestes casos, a acção inicia-se mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente, no prazo de 60 dias previsto no n.º 2 do artigo 387.º do CT. A recusa, pela secretaria, de recebimento do formulário apresentado pelo autor é sempre passível de reclamação nos termos do Código de Processo Civil (CPC).

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.”

A regularidade e ilicitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial, conforme decorre do n.º 1 do artigo 387º do CT. Por sua vez o n.º 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. artigo 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 aludida acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, tendo estatuído no artigo 98º-C, n.º 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, n.º 1 do CPT e 387º, n.º 2 do CT), de um requerimento em formulário próprio[4] (art. 387º, n.º 2 do CT e 98º-E, alínea a) do CPT), juntando a respectiva decisão de despedimento (art. 98º-E, alínea c) do CPT).

O modelo do formulário a apresentar em tribunal pelo trabalhador é um formulário próprio, oficialmente aprovado (n.º 2 do art. 98-D), pela Portaria n.º 1460-C/2009 de 31 de Dezembro.

Caso esse requerimento do formulário a) não conste de modelo próprio, b) omita a identificação das partes, ou seja do trabalhador e da entidade

empregadora, c) não venha acompanhado da decisão (escrita) de despedimento ou d) não esteja assinado, a secretaria recusa o seu recebimento indicando, no entanto, por escrito os motivos dessa rejeição. É o que decorre do artigo 98º-E do CPT.

Conforme se diz no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13 de Outubro “A recusa, pela secretaria, de recebimento do formulário apresentado pelo autor[5] é sempre passível de reclamação nos termos do Código de Processo Civil (CPC).”

Recebido o requerimento, o juiz designa dia para a audiência de partes, que deve ser realizada no prazo de 15 dias (art. 98º-F, nº 1), sendo o trabalhador notificado e o empregador citado para comparecerem pessoalmente, ou, em caso de justificada impossibilidade de comparência, se fizerem representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir (art. 98º-F, nº 2).

Se devidamente citado[6], o empregador não comparecer à audiência de partes, nem se fizer representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir, o juiz ordena a notificação do empregador para, no prazo de 15 dias[7], apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas e fixa a data da audiência final [artigo 98º-G, nº 1, alíneas a) e b)].

Se o empregador não justificar a respectiva falta ou esta for julgada injustificada fica sujeito às sanções previstas no Código de Processo Civil para a litigância de má fé, cujo regime se encontra previsto neste diploma legal nos artigos 456º a 459º [artigo 98º-G, nº 2, alíneas a) e b)].

Se a falta for do trabalhador e não se fizer representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir, e não justificar a falta, no prazo de 10 dias, desde que devidamente notificado, o empregador é absolvido do pedido (artigo 98ºH. nº 1).

Se o trabalhador tiver atempadamente apresentado justificação para a falta e esta justificação for aceite, designa-se nova audiência de partes (artigo 98º-H, nº 2). Se a falta não for considerada justificada a consequência não pode deixar de ser a absolvição do empregador do pedido, aplicando-se, neste caso, o regime previsto no nº 1.

Nesta segunda audiência de partes, caso o trabalhador, mais uma vez não compareça, e não se fizer representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir, e não justificar a falta[8], ou esta não for justificada, o empregador será absolvido do pedido [artigo 98º-H, nº 3, alínea b)]; se a falta for considerada justificada o juiz ordena a

notificação do empregador para no prazo de 15 dias apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas e fixa a data da audiência final [artigo 98º-H, nº 3, alínea a), com referência ao nº 1, alíneas a) e b) do artigo 98º-G].

No caso de ambas as partes faltarem à audiência de partes, sem se fazerem representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir, e o trabalhador tenha justificado a falta e esta justificação sido aceite, designar-se-á nova data para a audiência de partes. Caso o trabalhador não tenha justificado a falta ou esta não tiver sido dada como justificada o empregador será absolvido do pedido - é o que decorre do nº 4 do artigo 98º-H, que remete, com as devidas adaptações, para o nº 2 e nº 3, alínea b).

Na audiência de partes depois de o juiz a declarar aberta, o empregador expõe de forma sumária os fundamentos que motivam o despedimento [artigo 98º-I, nº 1]. Após esta exposição dos fundamentos que no entender do empregador motivaram o despedimento o trabalhador responderá expondo também, de forma sumária, as suas razões. Terminada esta fase cabe ao juiz um papel activo de tentar a conciliação das partes, curando sempre da respectiva legalidade e dos termos do acordo, conforme estatuído nos artigos 52º e 53º [artigo 98º-I, nº 2].

Frustrada esta tentativa de conciliação, o juiz, caso verifique que à pretensão do trabalhador, é aplicável outra forma de processo[9], abstém-se de conhecer do pedido, absolve da instância o empregador e informa o trabalhador do prazo[10] de que dispõe para intentar acção com processo comum [artigo 98º-I, nº 3].

Caso não se verifique a inadequação processual o juiz, conforme dispõe o nº 4 do art. 98º-I, logo na audiência de partes procede à notificação do empregador para, em 15 dias, apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar, documentos, rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas [alínea a)], fixando, ainda, a data da audiência final [alínea b)].

A partir daqui abrem-se os seguintes cenários:

Se o empregador não apresentar o mencionado articulado, ou este for apresentado intempestivamente, ou, mesmo que apresentado, não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas[11], o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador e a) Condena o empregador a reintegrar o trabalhador, ou, caso este tenha optado por uma indemnização em substituição da reintegração, a

pagar ao trabalhador, no mínimo, uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, sem prejuízo dos nºs 2 e 3 do artigo 391.º do Código do Trabalho; b) Condena ainda o empregador no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado; c) Ordena a notificação do trabalhador para, querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação[12] [artigo 98º]- nº 3, alíneas a) a c)].

A condenação referida nas alíneas a) e b) será, em princípio, uma condenação genérica, uma vez que nesta altura os autos não fornecem os elementos concretos que permitam ao Tribunal saber qual a retribuição auferida pelo trabalhador e qual a data da sua admissão ao serviço do empregador. Para obviar a esta situação, melhor seria o juiz de tentar que as partes acordassem, na audiência de partes, sobre a questão da retribuição auferida e do início da admissão do trabalhador. É claro que a questão se complica quando o empregador falta à audiência de partes. Diz-me a experiência que nestes casos o melhor seria que o juiz na audiência de partes fizesse consignar na acta estes elementos fornecidos pelo trabalhador. Contudo, de forma a salvar o contraditório, deve dar a possibilidade ao empregador de se pronunciar sobre a questão, nos termos do artigo 3º, nº 3 do CPC. O momento adequado para esta notificação será aquando da notificação para o empregador apresentar o articulado motivador do despedimento, nos termos dos artigos 98º-G, nº 1, alínea a) e 98º-I, nº 4, alínea a).

Também não nos choca que seja adoptado o mesmo procedimento nos casos previstos no artigo 98º-H, nº 3, alínea a), ou seja, nos casos em que o trabalhador não tenha comparecido à segunda audiência de partes designada e a sua falta tenha sido justificada. Aqui o juiz deverá perante a presença do empregador tentar consignar em acta os mencionados elementos, dando, após, a oportunidade de o trabalhador se pronunciar sobre a questão, ao mesmo tempo que decorre o prazo para o empregador apresentar a respectiva motivação.

Se o empregador apresentar o aludido articulado[13], acompanhado dos do procedimento disciplinar ou dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas o trabalhador é notificado, officiosamente, para, no prazo de 15 dias, contestar, querendo [artigo 98º-L, nº 1].

Perante esta notificação o trabalhador, devidamente notificado quer na sua pessoa ou na do seu mandatário judicial, duas posições pode tomar.

Não contesta e, neste caso, consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador, sendo logo proferida sentença a julgar a causa conforme for

de direito [artigo 98º-L, nº 2].

Apresenta contestação, na qual pode deduzir reconvenção, nos casos previstos no nº 2 do artigo 274º do CPC, bem como para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho, independentemente do valor da acção [artigo 98º-L, nº 3].

Nos casos em que o trabalhador se defendeu por excepção o empregador dispõe de 10 dias para responder; nos casos em que o trabalhador tenha deduzido reconvenção o empregador tem 15 dias para a respectiva resposta [artigo 98º-L, nº 4].

Terminado esta fase dos articulados, o processo segue os termos previstos nos artigos 61º e seguintes do CPT, ou seja, os termos previstos para o processo comum, devendo a prova a produzir em audiência de julgamento iniciar-se com a oferecida pelo empregador [artigo 98º-M].

17. Abordemos, agora, a questão trazida pelas conclusões recursórias e, neste caso concreto, pela ampliação do âmbito do recurso pelo requerido, face ao estatuído no artigo 684º-A, nº 2 do CPC, que consiste em saber se o formulário referido no artigo 98º-C do CPT pode ser usado sem ser em modelo próprio conforme definido na Portaria nº 1460-C/2009, de 31/12.

O despacho recorrido faz alusão aos motivos aduzidos no despacho de 08/07/2010. E neste despacho diz-se que “O requerimento apresentado pelo Autor a fls. 2 e segs., embora não obedeça estritamente ao modelo de impugnação judicial do despedimento instituído pela Portaria nº 1460-D/2009, de 31/12, contém todas as menções/indicações deste modelo oficial, pelo que não seria nem é, a nosso ver e só por isso, de indeferir liminarmente.”

Sobre esta questão alega o recorrente que “O formulário referido no art. 98º - C do CP.T. deve ser entendido como uma fórmula com elementos essenciais à propositura da Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento” e que “ Tal formulário tanto pode ser usado nos termos em que a Portaria nº 1460- C/2009, de 31/12 o publicou, mediante extracção da internet, como pode ser usado em peça própria, como no caso dos autos, onde constem os elementos essenciais à propositura da acção referida.”

Já a recorrida refere que apesar de ter sido proferida decisão a absolver o Banco C....., S.A., da instância, com o fundamento em que a assinatura do requerimento pelo trabalhador é um acto pessoal e a procuração junta não incluir poderes especiais para o efeito, entende, no entanto, que no seu requerimento de fls.. invocou ainda outro motivo pelo qual o requerimento não deveria ter sido recebido: é que para o mesmo não foi utilizado o formulário que consta da Portaria nº 1460-C/2009 de 31 de Dezembro, publicada em

execução do disposto nos artigos 98º-C e 98º-D do Código do Trabalho, revisto pelo Dec-Lei nº 295/2009 de 13.10.

O que a seguir diremos não tem a ver com as consequências, mas apenas com a questão de saber se para o início da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, o trabalhador deve ou não utilizar o modelo a que alude a Portaria nº 1460-C/2009 de 31 de Dezembro, ou, um qualquer outro que contenha os dizeres mencionados neste diploma legal. Diz o Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13 de Outubro que “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.” Este último normativo refere que “ O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias (...)”.

Já o artigo 98º-C, nº 1 do CPT, refere 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.”

O nº 2 do artigo 98ºD, refere que “ O modelo do formulário é aprovado por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da justiça e do trabalho”.

Por sua vez, a alínea a) do artigo 98º-F refere que “ A secretaria recusa o recebimento do formulário indicando por escrito o fundamento da rejeição quando não conste de modelo próprio”.

A Portaria n.º 1460-C/2009 de 31 de Dezembro, que aprovou o modelo do formulário para a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, refere o seguinte: “ O Decreto -Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, que altera o Código de Processo do Trabalho, criou no direito adjectivo uma acção declarativa de condenação com processo especial, de natureza urgente, para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, a qual se inicia mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente.”

Temos assim por seguro que o requerimento a apresentar pelo trabalhador na secretaria do tribunal não pode deixar de ser o requerimento aprovado pela

Portaria n.º 1460-C/2009 de 31 de Dezembro. Só assim se compreende as várias referências a requerimento em formulário próprio. E tanto que é assim que a secretaria recusa o recebimento do formulário quando não conste de modelo próprio, conforme já se deixou expresso. Significa isto que se o formulário constar noutra modelo que não o próprio, ou seja o aprovado pela Portaria n.º 1460-C/2009 de 31 de Dezembro, a consequência é a recusa do seu recebimento pela secretaria. Podemos ou não estar de acordo com esta exigência, mas a verdade é que nem sempre as leis estão de acordo com aquilo que pensamos ou achamos que seria melhor o mais adequado. Pode-se dizer que não tem qualquer sentido não poder ser apresentado um requerimento avulso onde constem todos os elementos referidos e exigidos pela Portaria n.º 1460-C/2009 de 31 de Dezembro, mas o legislador entendeu que o início desta nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento era feito através de um requerimento em formulário de modelo próprio. Como não se descortina que essa exigência coarctar qualquer direito do trabalhador, sendo a sua aquisição fácil e não dispendiosa, inexistem razões para a não aceitar. E, mesmo que o trabalhador opte logo de início por constituir mandatário, também não se vê que nestes casos haja qualquer obstáculo a que esse mandatário utilize aquele formulário. Não só não coarctar a liberdade de exposição, uma vez que não se trata de qualquer articulado onde se manifestem posições factuais ou jurídicas sobre determinada relação, como também actualmente a apresentação de peças processuais e documentos por transmissão electrónica de dados, efectuada através do sistema informático Citius, é efectuada através do preenchimento de formulários disponibilizados no respectivo endereço electrónico, conforme resulta da Portaria n.º 114/2008, de 6 de Fevereiro, nomeadamente seu artigo 5.º.

No sentido de reforçar este entendimento podemos ver o nº 2 do artigo 98.º-C do CPT que refere que caso tenha sido apresentada providência cautelar de suspensão preventiva do despedimento, nos termos previstos nos artigos 34.º e seguintes, o requerimento inicial do procedimento cautelar do qual conste que o trabalhador requer a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento dispensa a apresentação do formulário referido no número anterior.

Por sua vez, o artigo 34.º, nº 4 do CPT, expressa que a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento deve ser requerida no requerimento inicial, caso não tenha ainda sido apresentado o formulário referido no artigo 98.º -C, sob pena de extinção do procedimento cautelar.

Ora, da conjugação de todas estas normas, resulta, salvo melhor opinião, que a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento se

inicia com a apresentação pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de um requerimento em modelo próprio, aprovado pela Portaria n.º 114/2008, de 6 de Fevereiro e não, por qualquer outro, mesmo que contenha todos os elementos referidos no modelo oficial.

Se for utilizado requerimento que não aprovado pela dita Portaria a consequência é a recusa do seu recebimento pela secretaria, à luz do artigo 98º-E, alínea a) do CPT.

Entendemos, assim, neste ponto, não assistir razão à decisão recorrida.

18. Resolvida a questão anterior, cumpre neste momento decidir se a assinatura que se exige no requerimento em formulário tem de ser obrigatoriamente a do trabalhador ou, poderá, ser a do mandatário por si constituído, sem necessidade de lhe serem conferidos poderes especiais.

O despacho recorrido absolveu a requerida da instância porque entendeu “que a assinatura prevista no formulário instituído pela Portaria 1460-C/2009, de 31/12, não pode, a nosso ver, deixar de ser a do trabalhador identificado no mesmo formulário”.

Como no despacho recorrido se faz alusão aos fundamentos do despacho proferido em 8/7/2010, deixa-se aqui reproduzido a parte relacionada com a questão: “ Contudo, padece de um outro vício - a falta de assinatura do trabalhador - que já não se pode dar, por ora, como suprido - por ser um acto pessoal e a procuração junta não incluir poderes especiais para o efeito (cfr. fls. 3) - e que é, esse sim e por si só, motivo de indeferimento do requerimento, por cominação expressa do art. 98º E, al. d), do Cód. Proc. Trabalho.”

Insurge-se o autor contra esta interpretação dizendo que quando a alínea d) do art. 98º-E do CPT. alude à necessidade de assinatura, deve entender-se que esta tanto pode ser a do trabalhador como a de mandatário por si constituído, sem necessidade de lhe serem conferidos poderes especiais.

Vejamos:

Como já se referiu a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente, do qual consta declaração do trabalhador de oposição do despedimento. Formulário onde constam alguns campos que são de preenchimento obrigatório. Um desses campos destina-se à assinatura. E, conforme já se deixou expresso, caso esse requerimento do formulário não se encontre assinado leva a que a secretaria recuse o seu recebimento [artigo 98º-E, alínea d)].

Essa assinatura em princípio ninguém põe em dúvida que terá de ser do trabalhador. Mas nem sempre assim será. Lembremos a hipótese em que o trabalhador faleceu após o despedimento. Nesta hipótese quem assina o formulário? Os herdeiros, o cabeça-de-casal? Mas como não é esta a situação que cumpre tratar, passemos adiante. No caso dos autos o requerimento apresentado não se encontra assinado pelo trabalhador, mas pelo seu mandatário. Encontra-se junto aos autos a folhas 3 uma procuração em que o trabalhador constituiu seu procurador, além de outros, o Ex^o Sr. Dr. D....., a quem conferiu os “mais amplos poderes forenses, em direito permitidos, incluindo a faculdade de substabelecer”. Mandatário que, como já se consignou, assinou o requerimento que deu início à presente acção. A constituição de advogado nesta acção, só é obrigatória após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados [artigo 98^o-B]. Contudo, isso não significa que o trabalhador ou o empregador, não possam constituir advogado, numa fase anterior, nomeadamente com o início da acção e com a apresentação do formulário.

Se essa proibição existisse estaríamos perante a limitação flagrante de um direito. Fica na disponibilidade da parte constituir ou não advogado, numa fase em que a sua constituição não é obrigatória. Mas a partir do momento em que o trabalhador constitui mandatário este representa-o em todos os actos processuais. É esse o seu papel.

De acordo com o disposto no n^o 1 do artigo 36^o do CPC “O mandato atribui poderes ao mandatário para representar a parte em todos os actos e termos do processo principal e respectivos incidentes, mesmo perante os tribunais superiores, sem prejuízo das disposições que exijam a outorga de poderes especiais por parte do mandante.”

Segundo o Professor Mota Pinto,[14] «a representação traduz-se na prática de um acto jurídico em nome de outrem, para na esfera desse outrem se produzirem os respectivos efeitos».

O Professor Manuel Andrade[15] referiu que «o representante pondera e decide alguma coisa em lugar do representado. Determina a sua vontade por conta e em nome dele. Mesmo que as condições do negócio sejam totalmente preordenadas pelo representado, fica-lhe, todavia, quanto mais não seja, a possibilidade de o concluir ou não, como lhe parecer mais conveniente, dadas as circunstâncias».

Contudo, a representação não deve exprimir a substituição da vontade do representado pela do representante. Daí que em certas áreas se exija que seja a pessoa directamente afectada ou indicada na lei, que pratique pessoalmente determinados e concretos actos, ou, que conceda a mandatário poderes especiais para esse efeito. Mas essa exigência não é da instauração de uma

acção, em que a vontade do representado ao passar a procuração ao representante foi precisamente essa mesma instauração.

O mandato forense é um mandato representativo típico, que assenta na atribuição de um poder geral para pleitear em juízo, realizando o mandatário, em nome da parte, todos os actos ordinariamente compreendidos na tramitação dos processos judiciais. No entanto, essa atribuição de um poder geral para pleitear em juízo sofre limitações quando se trata de confessar a acção, transigir sobre o seu objecto e desistir do pedido ou da instância.

Nestes casos, a lei impõe que os mandatários judiciais estejam munidos de procuração que os autorize expressamente a praticar qualquer desses actos [artigo 37º, nº 2 do CPC].

Ora, não equivalendo a instauração de uma acção à sua confissão, nem à transacção sobre o seu objecto, nem sequer à desistência do pedido ou da instância, não existe qualquer obstáculo legal a que ela seja instaurada por advogado, mesmo que tão só munido de poderes gerais forenses - o que é, diga-se, o normal na nossa vida judiciária.

No caso, atendendo à ressalva da parte final do nº 2 do artigo 36º do CPC[16], a única situação em que é exigida a outorga de poderes especiais por parte do mandante está relacionada com a representação do trabalhador na audiência de partes, em caso de justificada impossibilidade de comparência [artigo 98º-F, nº 2]. A lei não proíbe que o campo destinado à assinatura constante no requerimento do formulário não seja a do mandatário forense, que o trabalhador constitui, desde que aquele junte com o referido requerimento procuração forense, onde o trabalhador lhe outorgou poderes gerais. Significa isto, que a assinatura constante do requerimento do formulário tanto pode ser a do trabalhador como a do seu mandatário, mesmo que munido apenas com procuração forense com poderes gerais.

O que importa é que não haja dúvidas de que o trabalhador, mesmo que através do seu mandatário constituído, tenha manifestado a sua vontade de se opor ao despedimento.

Entendemos, assim, neste ponto, não assistir também razão à decisão recorrida.

19. Vejamos, agora, se o requerimento do formulário também deveria ser liminarmente indeferido por não se encontrar devidamente preenchido, uma vez que no campo de preenchimento obrigatório "Função/Categoria" o trabalhador após "Bancário".

Esta é uma questão suscitada pela recorrida. Diz a mesma que a verdade,

porém, é que o requerimento apresentado pelo "trabalhador", além de não estar por este assinado, não contém todos os elementos/dados que o "Formulário" aprovado pela Portaria nº 1460-C/2009 exige.

Com efeito, continua ela, no Formulário consta um "campo" que se refere "Função/Categoria" que o Requerente não indicou: o requerente limita-se a dizer "Bancário", mas bancário é profissão, não é qualquer categoria/função. Ora, nos termos do próprio "Formulário", todos os campos são de preenchimento obrigatório, pelo que também por este motivo deveria não ser admitido, liminarmente, o requerimento.

Como já se referiu o requerimento em formulário próprio, com que o trabalhador inicia a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, é constituído por vários campos. Um desses campos é precisamente a "Função/Categoria". E, conforme resulta da Portaria n.º 1460-C/2009 de 31 de Dezembro, este campo, assim como os restantes, é de preenchimento obrigatório.

Alega a recorrida que este campo está incorrectamente preenchido uma vez que o trabalhador após nele a palavra "bancário". Ora, bancário não é função, nem categoria, mas profissão. E, na verdade, assim é. Contudo, ao contrário do pretendido pela recorrida, tal correcção não leva a que se conclua, como parece induzir, pelo não preenchimento do campo. Este foi preenchido, não o foi é devidamente. Mas se é verdade, como já se referiu, que o seu preenchimento é obrigatório, não prevê a lei para esse não preenchimento, e muito menos para um preenchimento incorrecto ou irregular, qualquer sanção. O que a lei entende como determinante da recusa do recebimento do formulário, por parte da secretaria judicial, no que se refere ao preenchimento dos campos, é a omissão da identificação das partes e a falta de assinatura. É o que decorre do artigo 98º-E, alíneas b) e d) do CPT. Daqui se pode concluir que o legislador, apesar de determinar que todos os campos do formulário são de preenchimento obrigatório, não lhes dá a todos, no entanto, a mesma importância. A sua falta nuns é cominada, como já se disse, com a sanção da recusa do seu recebimento, a dos restantes, nenhuma penalização é prevista. E, compreende-se que assim seja, pois, quer a identificação das partes, quer a assinatura do formulário, são essenciais para o início da acção. Já os restantes campos não comprometem esse início, sendo, assim, meras irregularidades não comprometedoras da acção.

E, sendo assim, nunca a sua omissão ou preenchimento incorrecto, poderia levar a qualquer indeferimento do formulário apresentado pelo trabalhador. Improcede, pois, esta questão, suscitada pela recorrida.

20. Invoca ainda o recorrente que depois de proferido despacho liminar é vedado ao juiz proferir despacho de aperfeiçoamento.

Com esta questão está relacionada uma outra e que foi suscitada pela Ex.^a Sr.^a Procuradora-Geral Adjunta e que consiste em saber se nesta acção há lugar a despacho liminar, ou, se o momento processual próprio para conhecer da adequação da forma de processo à pretensão do trabalhador é a audiência de partes.

Começando pela questão suscitada pela Ex.^a Sr.^a Procuradora-Geral Adjunta diremos que não perfilhamos a opinião que nesta acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento não possa haver despacho liminar. Na essência estriba-se a ilustre Magistrada no acórdão da Relação de Lisboa de 23/06/2010[17], o qual refere, para o que aqui interessa o seguinte: “Desta tramitação específica estabelecida naqueles arts. art.s 98º-B e segs., verificamos que no processo especial como é o destes autos, não há lugar ao despacho liminar proferido pelo Mmº Juiz a quo, objecto do presente recurso. Efectivamente, ao contrário do que ocorre no processo comum onde o art. 54º expressamente o estabelece, a lei não prevê, no processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, aquele tipo de despacho liminar, resultando do nº 1 do art. 98º-F apenas que, recebido na secretaria o requerimento do trabalhador, “... o juiz designa data para a audiência de partes, a realizar em 15 dias”.

Portanto, é isso e só isso que ao juiz cabe fazer naquele momento processual. O momento próprio que o legislador estabeleceu para o juiz aquilatar da adequação da forma do processo, é na audiência de partes, depois de se tentarem conciliar as mesmas, como expressamente resulta do nº 3 do art. 98º-I - “Caso verifique que à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo, o juiz abstém-se de conhecer do pedido, absolve da instância o empregador e informa o trabalhador do prazo de que dispõe para instaurar acção comum”.

Assim, o legislador previu expressamente a hipótese de a forma daquele processo especial não ser a adequada à pretensão do trabalhador e estabeleceu o momento processual próprio para o juiz conhecer disso - a audiência de partes -, pelo que não faz qualquer sentido, nem tem base legal, o indeferimento liminar do requerimento do trabalhador quando o processo é concluso ao juiz para que este designe data para realização da audiência de partes.

Nem se diga que o conhecer-se daquela questão somente na audiência de partes, integra uma perda de tempo pois que, na prática, pode ganhar-se tempo e, sobretudo, segurança jurídica.

Na verdade, o processo pode terminar logo aquando da audiência de partes ou na sequência desta, caso se verifique uma das hipóteses previstas no art. 98º-H ou se for conseguido o acordo entre o trabalhador e o empregador. E mesmo que isso não aconteça, o juiz fica mais elucidado relativamente à causa da cessação da relação laboral, melhor podendo avaliar a adequação da forma de processo pois que, nos termos do nº 1 do art. 98º-I “Declarada aberta a audiência pelo juiz, o empregador expõe sucintamente os fundamentos de facto que motivam o despedimento”.

(...) Seja como for, de harmonia com o preceituado no art. 1º nº 2, al. a) do CPT, a legislação processual comum, neste caso o CPC, só se aplica no processo do trabalho nos casos omissos.

Ora, conforme resulta do que já supra deixámos exposto, o processo especial consagrado nos arts. 98º-B e segs. do CPT, estabelece expressamente o momento processual próprio para conhecer da adequação da forma de processo à pretensão do trabalhador – a audiência de partes (nº 3 do art. 98º-I).

Assim, não existindo qualquer omissão na legislação específica laboral em tal matéria, não há que aplicar o regime comum do CPC como se aplicou no despacho recorrido.”

A nossa discordância baseia-se nos seguintes pontos.

O aresto citado trata apenas da questão relacionada com a desadequação processual. E sem margem para dúvidas que o nº 3 do artigo 98º-I apenas se refere à inadequação processual e não a qualquer outra causa susceptível de levar ao indeferimento liminar.

Contudo, não nos parece que tal inadequação processual apenas possa ser conhecida na audiência de partes. É que se tal inadequação processual for manifesta na altura em que os autos são presentes ao juiz para os efeitos do artigo 98º-F, e se este constatar de imediato que a forma não é a adequada, porque, por exemplo, se trata de uma não renovação do contrato a termo (caducidade) ou de um despedimento colectivo, não faz qualquer sentido defender que lhe está vedado indeferir liminarmente o requerimento.

Em primeiro lugar seria uma perda de tempo e de recursos. E não se diga que pelo facto de o processo pode logo terminar nesta fase, se se verificar uma das hipóteses previstas no artigo 98º-H, ou seja, na hipótese de o trabalhador ter faltado (e a sua falta pode levar a que seja marcada nova audiência de partes – veja-se aqui o desperdício de tempo e de meios – sabendo desde já que a forma é inadequada continua-se com adiamentos e novas marcações para no final absolver da instância o empregador) e não ter justificado a sua falta, está vedado ao juiz o indeferimento liminar. Pelo contrário, dada a sua gravidade – absolvição do pedido -, o juiz deve indeferir liminarmente o requerimento,

para eventualmente evitar essa hipótese, que pode trazer ao trabalhador consequências nefastas, cujas consequências, caso tivesse utilizado o processo correcto, nunca aconteceriam.

Quanto à possibilidade de as partes poderem fazer acordo, é um argumento que não é determinante. É lógico que as partes podem chegar a acordo na audiência de partes. E também podem chegar a acordo sem ser necessariamente na audiência de partes. Mas mesmo defendendo esta tese, sempre se dirá que há quem defenda que sendo a forma processual desadequada não pode legalmente o juiz homologar qualquer acordo[18].

É lógico que perante as novidades jurídicas introduzidas por esta nova acção o indeferimento liminar pode-se não enquadrar de forma cabal no disposto no artigo art. 234º-A do CPC, ex vi do art. 1º nº 2, al. a) do CPT. Mas, esta inadequação relaciona-se com outros conceitos jurídicos que antes estavam estabelecidos e agora foram completamente alterados. Podemos dar a título de exemplo de ser o Réu, se é que assim se pode chamar ao empregador, que ter que começar por apresentar o articulado inicial (art. 98º-J) e de o autor, o trabalhador, poder deduzir reconvenção (art. 98º-L, nº 3). E não se enquadra desde logo porque não estamos perante uma petição inicial. Mas isso não significa que não se possa indeferir liminarmente o requerimento, declarando nulo todo o processado e absolvendo o empregador da instância (artºs 199º, 202º, 206º nº2 e 288º nº1 al. b) do C.P.Civil).

E defender-se que como não é um caso omissivo, e que só na audiência de partes o legislador prevê a situação, também não nos parece relevante.

É que se na verdade existem situações em que só na audiência de partes o juiz fica elucidado sobre o que realmente está em jogo e só nesse momento pode chegar a conclusão que a forma processual não é a adequada, outras existem, que logo após o recebimento do requerimento se constata imediatamente por essa desadequação processual. Para as primeiras o legislador previu a audiência de partes como o momento adequado para o juiz conhecer da questão, mas para as segundas, já o legislador não estabeleceu qualquer momento para o seu conhecimento, pelo que não vislumbramos razões, nem óbices, a que sejam apreciadas logo que conhecidas, nomeadamente, num despacho liminar.

Além do mais, a reclamação para o juiz da recusa do recebimento do formulário não está prevista nos normativos que orientam a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, mas o legislador referiu no preambulo Decreto -Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro essa possibilidade. Também neste caso, apesar de não prevista, podemos lançar mão do estatuído no artigo 475º do CPC, ex vi do artigo 1º, 2, alínea a) do CPT.

E nos casos em que a secretaria deveria ter recusado o recebimento do requerimento (artigo 98º-E) e não o fez? Será defensável a tese de que o juiz nada pode fazer nesta hipótese? Apesar de constatar a omissão o juiz está impedido de corrigir tal lapso?

Seria deixar na mão da secretaria um poder demasiado grande, pois, apesar de ser manifesto de que o requerimento não deveria ter sido recebido, se o foi, já o juiz não o poderia rejeitar, uma vez que, a lei não prevê a possibilidade de o juiz “corrigir” a situação na audiência de partes. Aí é bem definida – só em caso de desadequação processual o juiz pode conhecer.

Passada aquela fase – a do exame liminar – e ordenada a citação do empregador e marcada a audiência de partes, já não é possível o indeferimento liminar do requerimento liminar, com base nos motivos que deveriam ter levado à recusa da secretaria. E essa impossibilidade estende-se à audiência de partes, onde a única questão que o juiz poderá conhecer, como já se referiu, é a questão do erro na forma de processo. E este conhecimento, nesta fase, tem uma razão de ser. Em primeiro lugar, porque nalguns casos só nesta audiência, após a audição das partes, o juiz fica ciente dos contornos da cessação laboral. O que não era manifesto com o requerimento passou a sê-lo com a audiência de partes. Daí que esteja convencido que à pretensão do trabalhador não é adequada esta acção, mas outra, absolve da instância o empregador. Em segundo lugar, toda a tramitação processual desta acção pressupõe que o despedimento tenha ocorrido de determinada forma. Se essa forma não tiver sido a que ocorreu, não pode a mesma encaixar nos normativos regulamentados.

Na audiência de partes o juiz já não pode conhecer das questões que deveriam ter levado à recusa do formulário pelo tribunal. A única questão que o juiz pode e deve conhecer está relacionado com o nº 3 do artigo 98º-I, e que tem a ver com o erro na forma de processo, ou seja, o juiz nesta audiência constata que a forma utilizada pelo trabalhador não é a correcta, uma vez que lhe correspondia outra forma de processo. Nesta hipótese não conhece do pedido e absolve o empregador da instância.

Apesar de tudo nesta situação pode acontecer que estejamos perante um caso, e só um caso, que deveria ter levado ao não recebimento do formulário por parte da secretaria e não o foi, tendo também passado pelo crivo do juiz.

Estamos a reportar-nos, como é óbvio, à alínea c) do artigo 98º-E, em que não foi junta a decisão do despedimento. Chegados à audiência de partes, caso não tenha sido junta a decisão de despedimento, porque não existe, o juiz não terá outra solução que não seja absolver o empregador da instância, por a pretensão do trabalhador ter de seguir outra forma processual.

Que deve fazer o juiz se ao lhe ser concluso os autos para os efeitos do artigo

98ºF, constatar que o requerimento sofre de um dos vícios referidos nas alíneas a) a d) do artigo 98ºE, que deveriam ter levado à sua recusa pela secretaria?

Já não estamos perante uma situação de inadequação processual, ou seja, perante um caso de erro na forma de processo. No nosso entendimento, nestes casos, deverá o juiz proferir despacho no qual rejeita esse requerimento e ordena a sua devolução ao requerente.

Para quem defenda a posição oposta, vejamos a seguinte situação.

Faria algum sentido esperar por uma audiência de partes no caso de o requerimento não ter identificado por exemplo o empregador, ou quiçá, até o trabalhador?

Perante este absurdo, tendo o requerimento sido recebido pela secretaria, o juiz nada poderia fazer? Citava quem? Convocava quem para a audiência de partes? Poder-se-ia defender que poderia convidar o autor a corrigir o requerimento. Mas para quem defende que o Juiz não pode rejeitar tal requerimento, porque não está previsto, não faz sentido defender que pode formular convite à correcção, quando esse convite não está também previsto. Esse convite é que seria inadmissível, uma vez que a sanção prevista para a omissão do caso em apreço era a recusa. Seria deixar entrar pela janela o que já não podia entrar pela porta.

Esta situação, bem como no caso de a secretaria ter recusado o recebimento do formulário, levanta logo uma questão. Poderá o trabalhador, nestes casos, beneficiar do prazo e do mecanismo previsto na parte final do art. 476º do CPC? E a questão não deixa de ter a sua importância, pois tendo o trabalhador o prazo de 60 dias para dar início à acção, sob pena de caducidade, pode muito bem acontecer que, se ele não puder beneficiar da faculdade concedida pelo aludido normativo, já não esteja a tempo de dar início a nova acção. Entendemos, que nestas situações, se deve aplicar o disposto no artigo 476º, inexistindo quaisquer razões plausíveis para a inaplicabilidade deste regime. Muito pelo contrário, se o legislador no preâmbulo do Decreto -Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro prevê a possibilidade de reclamação para o juiz, no caso de recusa do recebimento do formulário pela secretaria, também tem forçosamente de se conceder as possibilidades advenientes da decisão dessa reclamação - o recurso previsto no nº 2 do artigo 475º e a possibilidade de apresentação de novo requerimento com a concessão da faculdade prevista no artigo 476º do CPC.

Podemos, assim concluir, que não faz sentido designar uma audiência de partes quando é manifesto desde logo que existe um vício que a própria lei entende como impeditivo do início da acção, ou porque não reúne os elementos formais, ou porque não é a forma adequada.

No caso em apreço, o M^o Juiz a quo depois de ter ordenado a citação da entidade empregador e de ter designado a audiência de partes, face a um requerimento apresentado pela citada, veio primeiro convidar o trabalhador a sanar o vício (falta de assinatura) e perante a omissão a absolver a requerida da instância.

Salvo o devido respeito, qualquer dos dois despachos não tem sentido.

No caso, perante a não utilização por parte do trabalhador do requerimento em formulário próprio deveria ter levado à recusa do seu recebimento pela secretaria, nos termos do artigo 98^o-E, alínea a) do CPT. Como a secretaria recebeu tal requerimento, deveria o M^o Juiz a quo, pelas mesmas razões, ter rejeitado o requerimento. Ao invés ordenou a citação da empregadora e designou a audiência de partes.

No entanto, após deu sem efeito a audiência de partes e absolveu a requerida da instância, por o requerimento não se encontrar assinado pelo trabalhador. Como já se referiu entendemos que a assinatura aposta no formulário pode ser a do mandatário do trabalhador que tenha anexado a respectiva procuração forense, mesmo que só com poderes gerais.

Já o mesmo não acontece com o formulário, conforme se deixou também exarado. No entanto, este fundamento não foi utilizado no despacho recorrido, já que no despacho anterior - proferido em 08/07/2010 (referência 952279) - o M^o Juiz referiu que "o requerimento apresentado pelo Autor a fls. 2 e segs., embora não obedeça estritamente ao modelo de impugnação judicial do despedimento instituído pela Portaria n^o 1460-D/2009, de 31/12, contem todas as menções/indicações deste modelo oficial, pelo que não seria nem é, a nosso ver e só por isso, de indeferir liminarmente."

Este despacho não foi objecto de recurso.

Assim sendo, não versando o despacho recorrido sobre a questão do modelo próprio do formulário, que foi objecto de despacho anterior transitado em julgado, não pode a questão ser objecto de ampliação, conforme a recorrida lançou mão.

De acordo com o disposto no Artigo 684.^o-A - Ampliação do âmbito do recurso a requerimento do recorrido - no caso de pluralidade de fundamentos da acção ou da defesa, o tribunal de recurso conhecerá do fundamento em que a parte vencedora decaiu, desde que esta o requeira, mesmo a título subsidiário, na respectiva alegação, prevenindo a necessidade da sua apreciação (n^o 1).

Pode ainda o recorrido, na respectiva alegação e a título subsidiário, arguir a nulidade da sentença ou impugnar a decisão proferida sobre pontos determinados da matéria de facto, não impugnados pelo recorrente, prevenindo a hipótese de procedência das questões por este suscitadas (n^o 2). Ora, o despacho que decidiu que o requerimento apresentado pelo autor não

era de indeferir liminarmente, porque continha todos as menções/indicações exigidas pela Portaria nº 1460-D/2009, de 31/12, não foi objecto de recurso. E o que foi objecto de recurso não contende com esta questão.
Por estas razões, deveria o tribunal a quo ter realizado a audiência de partes e dado cumprimento ao disposto no artigo 98º-I e seguintes.

Assim sendo, embora por razões não totalmente coincidentes, procede o recurso, revogando-se o despacho recorrido, o qual deve ser substituído por outro a designar data para a realização da audiência de partes.

As custas serão a cargo da recorrida (artigo 446º, nº 1 e 2 do CPC).

III. Decisão

Em face do exposto, acordam os juízes que compõem esta Secção Social do Tribunal da Relação do Porto em conceder provimento à apelação, embora por razões não totalmente coincidentes, e em revogar a decisão impugnada que deve ser substituída por outra que ordene o prosseguimento da normal tramitação dos presentes autos, designadamente a marcação da audiência de partes.

Custas pela parte recorrida.

(Processado e revisto com recurso a meios informáticos (art. 138º nº 5 do CPC).

Porto, 11 de Janeiro de 2011

António José Ascensão Ramos

Eduardo Petersen Silva

José Carlos Machado da Silva

[1] Cfr. Antunes Varela, Manual de Processo Civil, 2.ª edição, Coimbra Editora, p. 677-688; e Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 371/2008, consultável no respectivo sítio, bem como Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 11/10/2001 e 10/04/2008, respectivamente 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] Notas Práticas ao Regime dos Recursos em Processo Civil, 2ª edição aumentada e reformulada, pág. 23.

[3] Manual dos Recursos em Processo Civil, 9ª edição, pág. 72.

[4] Que pode ser electrónico ou em suporte de papel - art. 98º -C, nº 1 do CPT.

[5] Não deixa de ser curioso que o legislador tenha deixado escapar esta

qualificação do trabalhador como “autor”, uma vez que esse mesmo legislador, nos normativos em que regulou a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, não apelida como “autor” o trabalhador, nem como “Ré” a entidade patronal. Na verdade, podemos constatar pela análise dos vários normativos que o legislador dispensou a utilização dos termos “autor” e “Ré”, utilizando as expressões “trabalhador” e “empregador” (artigos 98ºF, 98º-G, 98ºH, 98º-I, 98º-J, 98º-L, 98º-N do CPT). E não se diga que é indiferente saber qual a figura jurídica que cada parte deve assumir na acção. Não é indiferente logo sobre a questão do pagamento da taxa de justiça. É que se considerarmos o articulado do empregador como petição inicial, caso não junte o comprovativo do pagamento da taxa de justiça devida ou a concessão de apoio judiciário, a secretaria deverá recusar o recebimento da petição inicial, conforme decorre da alínea f) do artigo 474º do CPC. Neste caso, haverá um benefício ao infractor, já que ele poderá usufruir do benefício concedido pelo artigo 476º do CPC e apresentar novo articulado nos 10 dias seguintes à recusa do recebimento da petição pela secretaria ou da notificação da decisão judicial, caso tenha havido reclamação, que confirmou tal recusa. Nestes casos, significa que o juiz não poderá dar logo a decisão a que alude o artigo 98ºJ, nº 3 do CPT. Se entendermos que o articulado motivador assume a figura da contestação, então a omissão do comprovativo do pagamento da taxa de justiça devida ou da concessão de apoio judiciário, a consequência é a notificação pela secretaria para os efeitos do nº 3 do artigo 486º-A do CPC, que pode levar ao desentranhamento do articulado (nº 5 e 6 do mencionado normativo).

[6] Não prevê o legislador as situações em que o empregador não seja citado pessoalmente. A questão que colocamos é saber se nos casos em que se desconhece o paradeiro do empregador e a citação pessoal se frustra, é possível lançar mão da citação edital. Se, assim for, terá dar cumprimento ao disposto no artigo 15º do CPC. Não se vê como é que nestes casos o Ministério Público poderá apresentar o articulado motivador do despedimento. Parece-nos, que nestas situações, em que a citação do empregador se frustra, a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento não é o meio próprio, nem adequado, para o trabalhador se opor ao seu despedimento.

[7] Apesar de não ser indicado, neste normativo, qualquer prazo para o empregador apresentar o articulado respectivo, não pode deixar de se aplicar, por razões de similitude, o prazo de 15 dias previsto na alínea a) do nº 4 do artigo 98º-I.

[8] Parece-nos que o prazo que o trabalhador tem para justificar a falta será o de 10 dias, não só por ser o prazo geral para a prática de actos processuais, mas também por ser o prazo estabelecido no nº 1 do mesmo normativo, para o

trabalhador justificar a sua não comparência à primeira audiência de partes designada.

[9] Tal acontece nos casos em que não estamos perante uma decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, mas, por exemplo, perante uma comunicação de caducidade do contrato de trabalho a termo [cf. artigos 343º, alínea a) e 344º, nº 1 do Código do Trabalho]. Significa isto que nestes casos não estamos perante uma questão de despedimento [o que não significa que essa questão não se ponha, caso se entenda que não se verificam os pressupostos que levaram à celebração do contrato de trabalho a termo e que o mesmo se converteu sem termo. Mas essa questão terá de ser discutida em acção de processo comum que não esta especial]. Estamos, assim, perante, formas diversas de cessação do contrato de trabalho – caducidade e despedimento por iniciativa do empregador. Daqui resulta que esta comunicação da entidade empregadora do requerente não se inscreve em qualquer uma das hipóteses previstas no artº 98º - C, nº 1 do C.P.Trabalho.

[10] Não se vislumbra qual a razão, nem se concorda, com este ónus que o legislador impõe sobre o juiz. Se estamos de acordo que o prazo de 60 dias que o trabalhador dispõe para se opor ao despedimento é um prazo de caducidade, que podemos discutir se é ou não de conhecimento oficioso, já o mesmo não acontece com a instauração da acção sob a forma de processo comum. Nestes casos, mesmo que se trate de um despedimento ilícito, não existe qualquer prazo de caducidade para o trabalhador instaurar a respectiva acção. Como se diz no preâmbulo do DL nº 295/2009, de 13/10, “ 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.” Só que o prazo de 1 ano referido neste normativo é um prazo prescricional e não de caducidade. O único prazo de caducidade, além do da presente acção, é o previsto no nº 2 do artigo 388º, que se refere ao prazo de 6 meses contados da data da cessação do contrato para o trabalhador instaurar a acção de impugnação do despedimento colectivo. Mas mesmo, nestes casos, em que se constate estarmos perante um caso de acção de impugnação de despedimento colectivo, não se vislumbram razões para que se torne o juiz em patrono, quase substituindo o papel que cabe ao Ministério Público, de uma das partes, sendo certo que o trabalhador, sem informação anterior do juiz veio, num prazo bem mais curto, opor-se ao despedimento.

[11] No caso de o empregador ter apresentado articulado, mas não ter juntado o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, porque na maior parte das vezes o despedimento não passou de uma mera comunicação escrita, deverá o juiz ordenar à secção

que lhe seja aberta conclusão, para proceder de acordo com o nº 3 do artigo 98º-J. Isto para evitar que, fazendo a secção a notificação oficiosamente, venha o trabalhador de forma inglória e desnecessariamente apresentar contestação e, assim, demorar mais o processo.

[12] Nestes casos não prevê a lei qual os trâmites a seguir após a apresentação deste articulado pelo trabalhador. Não nos diz qual o prazo que o empregador tem para contestar, nem qual o efeito cominatório no caso de não haver contestação. Parece-nos que o mais coerente, face ao estatuído no artigo 98ºL, nº 4, parte final, será conceder o prazo de 15 dias para a contestação (prazo esse que também é o escolhido pelo legislador para as restantes oposições existentes nesta acção desde que tenham sido formulados pedidos). No que se refere à cominação a mesma não pode deixar de ter lugar (artigos 463º, nº 1 e 484º, nº 1 do CPC e 1º, nº 2, alínea a) do CPT).

[13] É neste articulado que o empregador, caso pretenda que o tribunal exclua a reintegração do trabalhador nos termos previstos no artigo 392º do Código do Trabalho, deve requerê-lo, invocando os factos e circunstâncias que fundamentam essa pretensão, bem como apresentar os respectivos meios de prova (art. 98º-I, nº 2).

[14] Teoria Geral do Direito Civil, pp. 410 e seguintes.

[15] Teoria Geral da Relação Jurídica, II, pp. 291 e 292

[16] Cuja expressão é a seguinte: “sem prejuízo das disposições que exijam a outorga de poderes especiais por parte do mandante.”

[17][Processo nº 206/10.4TTLSB.L1-4, www.dgsi.pt.

[18] Estamos a lembrar-nos desta posição defendida, em duas conferências a que assistimos, organizadas pelo CEJ, uma em Lisboa e outra em Leiria, pelo malogrado Professor Albino Mendes Baptista.

Sumário

A acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a apresentação pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de um requerimento em modelo próprio, aprovado pela Portaria n.º 114/2008, de 6 de Fevereiro e não, por qualquer outro, mesmo que contenha todos os elementos referidos no modelo oficial.

Se for utilizado requerimento que não aprovado pela dita Portaria a consequência é a recusa do seu recebimento pela secretaria, à luz do artigo 98º-E, alínea a) do CPT.

A constituição de advogado nesta acção, só é obrigatória após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados [artigo 98º-B]. Contudo, isso não significa que o trabalhador ou o empregador, não possam constituir advogado, numa fase anterior, nomeadamente com o início da acção e com a

apresentação do formulário.

A assinatura constante do requerimento do formulário tanto pode ser a do trabalhador como a do seu mandatário, mesmo que munido apenas com procuração forense com poderes gerais.

O não preenchimento ou o preenchimento irregular do campo do formulário “Função/Categoria”, apesar de obrigatório, não constitui qualquer causa de recusa pela secretaria, pelo que a sua omissão ou incorrecção não leva a qualquer sanção, nomeadamente à recusa ou ao indeferimento do formulário. Apesar de não previsto o despacho liminar na acção de impugnação judicial de regularidade e licitude do despedimento o mesmo é admissível, nos casos em que seja manifesto que a forma processual não é a adequada, porque, por exemplo, se trata de uma não renovação do contrato a termo (caducidade) ou de um despedimento colectivo.

É que se existem situações em que só na audiência de partes o juiz fica elucidado sobre o que realmente está em jogo e só nesse momento pode chegar a conclusão que a forma processual não é a adequada, outras existem, que logo após o recebimento do requerimento se constata imediatamente por essa desadequação processual.

Nos casos em que a secretaria deveria ter recusado o recebimento do formulário, à luz das alínea a) a d) do artigo 98º-E, mas não o faz, recebendo o requerimento, deverá o juiz proferir despacho no qual rejeita esse requerimento e ordena a sua devolução ao requerente.

Nestes casos o trabalhador poderá lançar mão da faculdade prevista no artigo 476º do CPC.

Passada a fase do exame liminar e ordenada a citação do empregador e marcada a audiência de partes, já não é possível o indeferimento liminar do requerimento liminar, com base nos motivos que deveriam ter levado à recusa da secretaria. E essa impossibilidade estende-se à audiência de partes, onde a única questão que o juiz poderá conhecer é a questão do erro na forma de processo.

António José Ascensão Ramos