

Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 8526/22.9T8VNG.P1

Relator: ANTÓNIO LUÍS CARVALHÃO

Sessão: 26 Junho 2023

Número: RP202306268526/22.9T8VNG.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: RECURSO PROCEDENTE; ANULADA A SENTENÇA.

AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

DOCUMENTOS COMPROVATIVOS DO CUMPRIMENTO DAS FORMALIDADES EXIGIDAS

PRAZO DE APRESENTAÇÃO

Sumário

Prevendo o legislador – art.º 98º-J, nº 3 do Código de Processo do Trabalho – consequências retirar logo após se verificar que não foram juntos os “documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas”, está vedado ao juiz conceder “prazo suplementar” ao empregador para junção desses documentos, tendo que retirar essas consequências.

Texto Integral

Recurso de apelação n.º 8526/22.9T8VNG.P1

Origem: Comarca do Porto, Juízo do Trabalho de Vila Nova de Gaia – J2

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

RELATÓRIO

AA (Autor[1]) apresentou formulário para impulsionar *ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento* contra “A..., Unipessoal, Lda.” (Ré) manifestando oposição ao seu despedimento, ocorrido

em 22/09/2022, juntando cópia de carta datada de 11/08/2022, remetida pela empregadora (com o assunto «despedimento por extinção do posto de trabalho – aviso prévio 30 dias») e “declaração” anexa à mesma (também datada de 11/08/2022, referenciada naquela carta como *anexo documento justificativo dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho*).

Realizada «audiência de partes», frustrou-se a conciliação das mesmas. Foi, então, a Ré notificada na pessoa da sua mandatária *para o disposto no artigo 98º-L, nº 4, al. a) do CPT, sob cominação expressa do disposto no art.º 98º-J, nº 3 do mesmo diploma*. (cfr. ata de 09/01/2023).

Em 24/01/2023 a Ré apresentou articulado de motivação do despedimento, alegando, em resumo, que procedeu à extinção do posto de trabalho do Autor como legalmente estipulado; o Autor aceitou a compensação pecuniária; não existe qualquer ilicitude na cessação do contrato de trabalho; concluiu dizendo dever a ação ser julgada improcedente, absolvendo-se a Ré do pedido. Ao longo do articulado estão referidos 3 documentos, a saber:

- no artigo 8º é referido o doc. 1, *carta de intenção de extinção do posto de trabalho* (cujo teor foi reproduzido, sem ser referida a sua data);
- no artigo 9º é referido o doc. 2, dizendo *[n]o cumprimento do procedimento, decorrido o prazo legal, em 11 de agosto de 2022, sem que houvesse qualquer oposição por parte do trabalhador, foi tomada a decisão, da decisão de extinção e o trabalhador foi informado por correio registado da decisão, da justificação dos motivos que conduziram à decisão* (sendo transcrito o teor desse documento, como sendo “declaração da justificação”);
- no artigo 9º é também referido o doc. 3, no final do seguinte parágrafo *[o] Autor nesta altura, já tinha recebido o subsídio de férias e tinha usufruído de 28 dias de férias, mais cinco dias dos proporcionais, faltando só receber o subsídio de Natal e os restantes dias de férias que foram calculados consoante o estipulado legalmente*.

No final do articulado consignou a Ré «*[j]unta: 3 documentos...*».

Em 25/01/2023 foi o Autor notificado para poder contestar, querendo, mas nada alegou.

Em 22/02/2023 foi proferido despacho com o seguinte teor: «*[n]otifique a Ré para juntar os três documentos a que alude na contestação. Prazo: cinco dias*», o qual foi notificado aos mandatários da Ré em 24/02/2023, não tendo sido notificado ao Autor ou ao seu mandatário.

Em 06/03/2023 a Ré procedeu à junção «*dos três documentos aludidos na contestação, penitenciando-se desde já a mandatária da Ré, no que diz respeito ao atraso da submissão dos mesmos*», a saber:

- cópia da carta remetida ao Autor, com o assunto “despedimento por extinção do posto de trabalho”;
- anexo dessa carta: *declaração justificativa dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho*;
- recibos de vencimento relativos a agosto e setembro de 2022.

Em 28/03/2023 foi proferida **sentença**, considerando, porque o trabalhador não contestou e ao abrigo do disposto no art.º 98º-L, n.º 2, do Código de Processo do Trabalho, confessados os factos articulados pelo empregador, e julgando a ação totalmente improcedente, absolvendo a Ré do pedido. Foi fixado o **valor da ação em €2.000,00**.

Dizendo não se conformar com a sentença proferida, **veio o Autor interpor recurso**, formulando as seguintes CONCLUSÕES, que se transcrevem[2]:

A. O n.º 3 do art.º 98º-J do CPT, determina como cominação da falta de junção dos documentos comprovativos das formalidades exigidas para o despedimento por extinção do posto de trabalho, a declaração do despedimento ilícito.

B. A Empregadora foi notificada para em 15 dias apresentar articulado de motivação de despedimento “(...) *bem como os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades legalmente exigidas para o despedimento por extinção do posto de trabalho, sob pena de ser imediatamente declarada a ilicitude do despedimento.*” No dia 09/01/2023.

C. No dia 24/01/2023, a Recorrida apresentou unicamente o articulado de motivação, com meras alegações, sem estar acompanhado dos documentos que o n.º 3 do art.º 98º-J do CPT determina, e para o qual tinha sido notificada.

D. No dia 22/02/2023 o Tribunal notificou novamente a Recorrida para juntar aqueles documentos em 5 dias, sendo que a Recorrida não deu provimento aquela notificação, a não ser já tendo expirado o prazo suplementar concedido, ou seja, no dia 06/03/2023.

E. Desde o dia 02/03/2023 (já se concedendo o prazo suplementar ordenado pelo Tribunal *a quo*) que deveria ter sido dado cumprimento ao n.º 3 do art.º 98º-J do CPT, ou seja, deveria aquele Tribunal declarar a ilegalidade e ilicitude do despedimento, e em consequência, ordenar a notificação do Recorrente/Trabalhador para querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione quaisquer outros créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, incluindo a indemnização

prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do Código do Trabalho.

F. Estamos perante a apresentação de documentos obrigatórios dentro de um prazo perentório de 15 dias, que não foi respeitado, assim como não foi respeitada a benesse de um novo prazo de 5 dias concedida à Empregadora.

G. Não tendo sido respeitado aquele prazo (que o Trabalhador aguardou) deveria ter sido declarada a ilicitude do despedimento, e não o prosseguimento da ação contra o Trabalhador, considerando confessado as meras alegações da Empregadora, que se encontram diametralmente opostas ao pedido formulado.

H. A falta de junção daqueles documentos para o qual a Recorrida foi devidamente notificada (2 vezes) pelo Tribunal *a quo*, inviabiliza o prosseguimento dos termos subsequentes da ação, devendo aquela - a Recorrida - ser condenada nos termos e com os efeitos do n.º 3 do art.º 98.º-J do CPT.

Termina dizendo dever ser revogada a sentença e declarar-se a ilicitude do despedimento por falta de entrega dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, nos termos do n.º 3 do art.º 98.º-J do Código de Processo do Trabalho.

A Ré não apresentou resposta.

Foi proferido despacho a mandar subir imediatamente o recurso de apelação.

O Senhor Procurador-Geral-Adjunto, neste Tribunal da Relação, emitiu parecer (art.º 87º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho), pronunciando-se no sentido da improcedência do recurso, referindo, essencialmente, que *[q]uanto à questão suscitada pelo recorrente e que é fundamento do recurso, temos que os documentos em causa foram tempestivamente apresentados pela recorrida e no devido cumprimento do que fora determinado por via de despacho judicial.*

Procedeu-se a exame preliminar, foram colhidos os vistos, após o que o processo foi submetido à conferência.

Cumpram apreciar e decidir.

*

FUNDAMENTAÇÃO

Conforme vem sendo entendimento uniforme, e como se extrai do n.º 3 do art.º 635º do Código de Processo Civil (cfr. também os art.ºS 637º, n.º 2, 1ª parte,

639º, nº 1 a 3, e 635º, nº 4 do Código de Processo Civil – todos aplicáveis por força do art.º 87º, nº 1 do Código de Processo do Trabalho), **o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões da alegação apresentada[3]**, sem prejuízo, naturalmente, das questões de conhecimento oficioso.

Tendo presente que o despacho a conceder à Ré 5 dias para proceder à junção dos 3 documentos que a mesma referiu na contestação lhe foi notificado em 24/02/2023, a notificação tem-se por efetuada em 27/02/2023 [art.º 248º, nº 1 do Código de Processo Civil[4], pelo que o prazo de 5 dias terminou em 06/02/2023 [porque 04 foi sábado – art.º 138º, nº 2 do Código de Processo Civil].

Ou seja, a junção em 06/03/2023 foi efetuada **dentro do prazo concedido pelo despacho de 22/02/2023**, não procedendo a argumentação do Recorrente de que *não foi respeitada a benesse de um novo prazo de 5 dias concedida à Empregadora*.

Assim, que **aquilo que importa apreciar e decidir** neste caso é saber se a não junção dos documentos com articulado de motivação do despedimento impediria a concessão de prazo à Ré para sua junção, e determinaria a prolação de decisão a julgar ilícito o despedimento.

*

Porque tem interesse para a decisão do recurso, consignam-se os factos dados como PROVADOS na sentença de 1ª instância, e que foram os seguintes:

1. O ano de 2020, ficou marcado pelo início e propagação da doença[5] COVID-19, o que afetou todas as empresas, sendo que a Ré não foi exceção. Não bastasse o COVID-19 ter feito sentir os seus efeitos, a guerra na Ucrânia também afetou as empresas e, principalmente tendo em conta a atividade prestada pela Ré, houve um decréscimo do seu trabalho em alguns setores.
2. A Ré atua no ramo de transportes de mercadorias, nomeadamente transporte nacional, transporte internacional e transporte ibérico.
3. Neste âmbito, com a redução da contratação dos serviços que presta, foi obrigada a extinguir postos de trabalho.
4. O posto de trabalho que mais ficou afetado, por todos os motivos apresentados acima, foi os transportes internacionais, havendo só serviços pontuais e espaçados, não sendo possível manter esse tipo de serviço em funcionamento total e suficiente para justificar as despesas que a empresa tem com este posto.
5. Assim, antes de tomar qualquer decisão sobre a manutenção dos postos de trabalho propôs a todos os colaboradores, motoristas internacionais, a possibilidade de os mesmos se tornarem motoristas ibéricos, mantendo as condições de trabalho que tinham sendo motoristas internacionais, e, caso houvesse trabalho a nível internacional iria ser distribuído uniformemente por

estes, pois esta era a única solução encontrada para manter os postos de trabalho.

6. Todos os trabalhadores concordam com a exceção do aqui Autor.

7. O Autor da presente ação não aceitou esta condição, sendo o único na empresa a não o fazer, e não havendo outra solução por parte da Ré, esta tomou a decisão de extinguir o posto de trabalho de motoristas internacionais e despedir o Autor com base no artigo 369º do Código do Trabalho.

8. Assim, devido à não aceitação do Autor ao exercício novas funções, a entidade patronal decidiu dar início ao procedimento de extinção de posto de trabalho.

9. A entidade patronal elaborou carta de intenção da extinção do posto de trabalho, e tentou entregar em mãos ao trabalhador que recusou aceitar a carta.

10. Posto isto, a entidade patronal, que além de entregar em mãos a aludida missiva, enviou a mesma por correio registado, não se obtendo qualquer resposta da comunicação por parte do trabalhador, cfr. doc. 1 junto e que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais e aqui se transcreve:

“Nos termos e para os efeitos previstos no Código do Trabalho, designadamente o artigo 370.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a intenção de proceder à extinção do seu posto de trabalho que ocupa, em virtude de:

A intenção da decisão de extinção do posto de trabalho insere-se num processo de reestruturação da sociedade, porquanto;

A atividade da sociedade, entre outras, consiste no Transporte rodoviário de mercadorias em veículos automóveis ligeiros e pesados, Nacional, Ibérico e Internacional.

A empresa atravessa já há algum tempo um período de grave crise económico-financeira, principalmente nos Transportes Internacionais, decorrente da diminuição da contratação deste serviço, desde início da Pandemia da Covid-19 e agora mais recentemente com a guerra na Ucrânia, que se vem agravando com a dificuldade acrescida de recebimento dos clientes que dilatam os prazos de pagamento;

Todos os indicadores económicos apontam para que, a atual situação, que é muito grave, se venha ainda a agravar durante o corrente ano;

A atual conjuntura económica obrigou pois, a sociedade a ponderar a tomada de medidas para adaptar a respetiva estrutura de custos às receitas efetivas, permitindo a manutenção da mesma em laboração;

Motivo pelo qual se decide abandonar a atividade da empresa na área dos transportes internacionais;

A sociedade já falou com V. Exa. no sentido de passar a exercer funções como motorista Ibérico, mantendo a retribuição atual, porém face à sua decisão, de não querer exercer, também funções como motorista Ibérico, dadas as tarefas nelas compreendidas e de não querer alterar as suas funções atuais, não nos é possível manter o contrato de trabalho por deixar de existir na atividade da empresa os Transportes Internacionais.

Isto posto, atentas as atuais condições de mercado, a real situação da sociedade e acreditando-se que não há outra alternativa, pondera-se declarar extinto o seu posto de trabalho.

É com bastante pesar que o fazemos, mas impõe-se face à situação atual da sociedade. Face ao exposto aguardamos, prazo de 10 dias, se assim entender, a sua opinião sobre esta nossa intenção.”

11. No cumprimento do procedimento, decorrido o prazo legal, em 11 de agosto de 2022, sem que houvesse qualquer oposição por parte do trabalhador, foi tomada a decisão, da decisão de extinção e o trabalhador foi informado por correio registado da decisão, da justificação dos motivos que conduziram à decisão e a comunicação do respetivo aviso prévio de 30 dias, nos termos do artigo 369.º do Código de trabalho, cfr. doc. 2 que aqui se dá por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais e aqui se transcreve, a declaração da justificação:

“1- A intenção da decisão de extinção do posto de trabalho insere-se num processo de reestruturação da sociedade, porquanto;

2- A atividade da sociedade, entre outras, consiste no Transporte rodoviário de mercadorias em veículos automóveis ligeiros e pesados, Nacional, Ibérico e Internacional.

3- A empresa atravessa já há algum tempo um período de grave crise económico-financeira, principalmente nos Transportes Internacionais, decorrente da diminuição da contratação deste serviço, desde início da Pandemia da Covid-19 e agora mais recentemente com a guerra na Ucrânia, que se vem agravando com a dificuldade acrescida de recebimento dos clientes que dilatam os prazos de pagamento;

4- Todos os indicadores económicos apontam para que, a atual situação, que é muito grave, se venha ainda a agravar durante o corrente ano;

5- A atual conjuntura económica obrigou, pois, a sociedade a ponderar a tomada de medidas para adaptar a respetiva estrutura de custos às receitas efetivas, permitindo a manutenção da mesma em laboração;

6- Motivo pelo qual se decide abandonar a atividade da empresa na área dos transportes internacionais; ou aceitar apenas os serviços pontuais, pois atualmente são quase nenhuns e prevê-se mesmo a sua inexistência.

7- A sociedade propôs a todos trabalhadores com a categoria, motorista

internacional, as funções como motorista Ibérico, mantendo todas as condições atuais.

8- Todos os motoristas internacionais aceitaram fazer o serviço transporte ibérico, com a exceção deste trabalhador.

9- Não existindo outro cargo na empresa, além do entretanto proposto não existe alternativa senão a extinção do posto de trabalho.

10- Os motivos acima descritos tiveram como consequência, direta e imediata, a necessidade de extinção do posto de trabalho do colaborador em causa, por este se ter revelado excedentário e com a negação às funções de motorista ibérico.

11- Findo o procedimento da extinção do posto de trabalho será entregue, ao trabalhador toda a documentação necessária à formulação do pedido para obtenção de subsídio de desemprego a que tenha o mesmo direito, bem como certificado de trabalho e pagamento de todos os créditos salariais.

12- Mais declara que a cessação o contrato de trabalho respeitou os limites de quotas estabelecidos na Lei.

13- Em suma, os motivos indicados decorreram da conjuntura atual do mercado e por questões complementemente alheias à entidade patronal;

14- É praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, uma vez que as funções de motorista internacional são escassas quase nulas, prevendo-se a extinção total do serviço:

15- Todos os motoristas de categoria internacional, com a exceção do trabalhador aqui em causa, aceitaram exercer funções como motoristas ibéricos, comprometendo-se a empresa caso surja trabalho internacional, distribuir por todos os motoristas de forma igual, aquelas funções, porém, é desde já impossível manter qualquer posto de trabalho a exercer funções de motorista internacional.

16- Não verifica a necessidade do despedimento coletivo;

17- A decisão do empregador observou os critérios legais relevantes e não discriminatórios, porém, apenas este trabalhador não aceitou as funções de motorista ibérico, mesmo mantendo todos os seus direitos como motorista internacional, lamentavelmente não restou alternativa à decisão que se comunica.“

12. Decorrido o prazo do aviso prévio, foi entregue ao trabalhador o certificado de trabalho, modelo para efeitos de desemprego e pagos os respetivos créditos salariais.

12. O Autor nesta altura, já tinha recebido o subsídio de férias e tinha usufruído de 28 dias de férias, mais cinco dias dos proporcionais, faltando só receber o subsídio de Natal e os restantes dias de férias que foram calculados consoante o estipulado legalmente, cfr. doc. 3.

13. O vínculo laboral com a empresa terminou no dia 21 de setembro de 2022.

14. O Autor aceitou a compensação pecuniária realizada pela Ré nunca tendo entregue ou posto à disposição da mesma esse valor.

*

A questão a decidir traduz-se, como se enunciou supra, em saber se o tribunal *a quo*, em face da não junção dos “documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas” com o articulado de motivação do despedimento, estava impedido de conceder prazo à Ré para sua junção, o que determinaria a prolação de decisão a julgar ilícito o despedimento.

Está e causa a apreciação de despedimento por extinção de posto de trabalho. Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (art.º 367º, nº 1 do Código do Trabalho).

O art.º 368º do Código do Trabalho estabelece os requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho, o art.º 369º, por sua vez, estabelece as «comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho», o art.º 370º as «consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho», e regulando o art.º 371º sobre a «decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho».

Como se vê está estabelecido um procedimento, que se não for observado gera a ilicitude do despedimento [art.º 381º, al. c) do Código do Trabalho].

Em conformidade, o Código de Processo do Trabalho prevê a necessidade de junção, com o articulado de motivação do despedimento, dos “documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas” para o mesmo ter lugar licitamente [art.º 98º-I, nº 4, al. a)], assim como estabelece consequências para a não junção desses documentos com o referido articulado [art.º 98º-J, nº 3].

E aqui chegados percebemos melhor a questão a resolver: as consequências para a não junção dos “documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas” com o articulado de motivação do despedimento têm que ser retiradas desde logo (após a junção do articulado sem os documentos), ou se é admissível alguma gestão processual por parte do juiz do processo de modo a convidar a parte a proceder à junção que omitiu.

Não oferece dúvidas que o prazo de 15 dias previsto na alínea a) do nº 4 do art.º 98º-I do Código de Processo do Trabalho é um prazo perentório, ou seja, decorrido o prazo fica precludida a possibilidade da parte fazer a junção posteriormente [art.º 139º, nº 3 do Código de Processo Civil], sendo claro que é aplicável quer à apresentação do articulado de motivação do despedimento quer à apresentação dos “documentos comprovativos do cumprimento das

formalidades exigidas”[6] [7].

Por outro lado, art.º 98º-J, nº 3 do Código de Processo do Trabalho não prevê que o juiz supra eventual omissão da parte na junção dos “documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas”, antes determina que se retirem consequências de imediato, ou seja, veda-lhe aquela possibilidade[8].

Sendo assim, porque *in casu* a empregadora, no articulado que apresentou, não procede à junção, tão pouco protesta fazer a junção em momento posterior (invocando algum obstáculo para o fazer no imediato), simplesmente dizendo que junta os documentos sem o fazer, não tem apoio no regime legal a prolação do despacho de 22/02/2023 a conceder 5 dias à empregadora para juntar os documentos que refere no articulado que apresentou serem juntos, quando efetivamente não foram juntos.

Note-se que, sem cuidar agora de saber se esses documentos comprovam a observância das formalidades exigidas, o certo é que alegadamente (subentende-se da alegação da Ré) os mesmos traduzem-se nos “documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas”, ou seja, documentos a cuja não junção o legislador associa consequências imediatas [que podemos dizer inversas àquelas que o tribunal *a quo* afinal, depois da junção dos documentos, veio a retirar na sentença proferida].

Porém, aqui chegados, não havendo notícia de que o despacho que concedeu oficiosamente “prazo suplementar” [suplementar em relação ao concedido no art.º 98º-I, nº 4, al. a) do Código de Processo do Trabalho] para junção dos documentos tenha sido impugnado, pergunta-se se pode agora ser questionada essa junção.

É que, como se escreveu no acórdão desta Secção Social do TRP de 26/05/2015[9], a propósito de despedimento com procedimento disciplinar, mas com aplicação ao despedimento por extinção do posto de trabalho (em que não está em causa procedimento disciplinar mas documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas), aresto que acompanhamos, *com a apresentação do articulado motivador do despedimento na ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o empregador deve ainda juntar o procedimento disciplinar integral, não sendo suficiente a junção de peças desse procedimento; quando assim, deve o juiz oficiosamente decretar a ilicitude do despedimento; se, porém, não o faz e convida o empregador a juntar o procedimento integral, ocorre nulidade processual que, não sendo tempestivamente arguida, se deve considerar sanada.*

A propósito dessa nulidade escreveu-se nesse mesmo aresto o seguinte: [a] omissão da prática de um ato previsto por lei gera ... nulidade processual: -

artigo 195º nº 1 do CPC, na exata medida em que este ato omitido influi na decisão da causa (omitindo a decisão devida e possibilitando outra). O regime de arguição desta nulidade é o previsto no artigo 197º e 199º, ambos do CPC, ou seja, a parte prejudicada tem de arguir, no prazo de 10 dias a contar do dia em que, depois da nulidade cometida, interveio em qualquer ato do processo. Todavia, não se nos afigura que esteja em causa a omissão de um ato que a lei prescreva (a prolação de decisão a considerar a ilicitude do despedimento), mas a prática de um ato que a lei não admite (a concessão de “prazo suplementar” para junção dos documentos cuja falta leva a julgar o despedimento ilícito).

De todo o modo, *in casu*, como se comprova da análise do processo, o Autor não foi notificado do despacho proferido em 22/02/2023, sendo a sua primeira intervenção no processo, após a prolação daquele despacho, em 31/03/2023 com a interposição do recurso em análise, depois de notificado da sentença em 28/03/2023 [não tendo apresentado articulado de contestação a que se refere o art.º 98º-L do Código de Processo do Trabalho].

Assim, é claro ser tempestiva a alegação do Autor de que não podia ser concedido “prazo suplementar” para junção dos “documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas” [sem cuidar de saber se efetivamente comprovam esse cumprimento], não estando a nulidade sanada. Sendo tempestivo o suscitar da questão, há que ver se efetivamente o tribunal *a quo* deveria ter considerado (em 22/02/2023) não terem sido juntos os documentos em causa e, nessa medida, retirado no imediato as consequências previstas no nº 3 do art.º 98º-J do Código de Processo do Trabalho.

É cristalino que a exigência formal de junção dos “documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas”, decorrente das disposições conjugadas dos art.^{os} 98º-I, nº 4, al. a) e 98º-J, nº 3 do Código de Processo do Trabalho, não foi cumprida.

A questão está em saber se, no caso específico dos autos, essa exigência se pode ter por satisfeita.

Aqui importa ter presente os motivos subjacentes à exigência legal da junção desses documentos, que se pode dizer serem os seguintes[10]:

- a) permitir ao trabalhador o acesso à comunicação e decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho (art.^{os} 369º e 371º do Código do Trabalho) para poder organizar a sua defesa;
- b) permitir ao juiz, nos limites que à sua atividade cognitiva e decisória são impostos pelos princípios do dispositivo e do pedido, a verificação da legalidade dos atos praticados no procedimento para extinção do posto de trabalho.

Ora, mesmo que se considerasse que bastava a transcrição dos documentos no

articulado por parte da Ré (como fez)[11], a qual nos leva a constatar que os documentos 1 e 2 correspondem àqueles que o Autor juntou com o formulário (ambos datados de 11/08/2022, sendo expressa intenção de extinção do posto de trabalho), os mesmos traduzir-se-ão na comunicação a que se refere o art.º 369º do Código do Trabalho, não se alcançando a decisão a que se refere o art.º 371º do Código do Trabalho (decisão de despedimento comunicada por escrito fundada na extinção do posto de trabalho).

Do exposto flui que o Autor não estava na posse de toda a informação relativa ao procedimento para extinção do seu posto de trabalho, não se podendo de todo dizer estar integralmente garantido o direito de defesa que o Autor pretendesse exercer a partir da apresentação do articulado de motivação do despedimento.

Sendo assim, impõe-se a anulação do despacho de 22/02/2023 – por se traduzir na prática de um ato que a lei não admite –, e, por consequência, anular a sentença proferida.

No entanto, não dispõe este Tribunal da Relação dos elementos necessários para se substituir ao tribunal recorrido (art.º 665º do Código de Processo Civil [12]), desde logo não foi facultada ao Autor a possibilidade de opção por reintegração/indenização.

Impõe-se, então que o processo volte à instância.

*

Quanto a custas, procedendo o recurso, as custas do mesmo ficam a cargo da Recorrida (art.º 527º do Código de Processo Civil).

DECISÃO

Pelo exposto, acordam os juízes desembargadores da Secção Social do Tribunal da Relação do Porto em **conceder provimento ao recurso e, em consequência, proceder à anulação do despacho de 22/02/2023, e, por consequência, proceder à anulação da sentença proferida em 28/03/2023**, devendo o tribunal *a quo*, em substituição, proferir decisão considerando que não foram juntos pela Ré com o articulado de motivação do despedimento “documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas”, recolhendo previamente os elementos necessários para o efeito, designadamente facultando ao Autor a possibilidade de opção por reintegração/indenização.

Custas pela Recorrida, com taxa de justiça conforme tabela I-B anexa ao RCP (cfr. art.º 7º, nº 2 do RCP).

Valor do recurso: o da ação (art.º 12º, nº 2 do RCP).

Notifique e registe.

(texto processado e revisto pelo relator, assinado eletronicamente)

Porto, 26 de junho de 2023

António Luís Carvalhão

Jerónimo Freitas

Nelson Fernandes

[1] Designa-se o trabalhador por Autor, na medida em que impulsiona o processo apresentando formulário com vista a ver declarada a ilicitude ou irregularidade do seu despedimento, e designamos a sociedade empregadora por Ré, na medida em que, ainda que apresentando o primeiro articulado, contesta esse impulso tendente à declaração da ilicitude ou irregularidade do despedimento que promoveu.

[2] As transcrições efetuadas respeitam o respetivo original, salvo correção de gralhas evidentes e realces/sublinhados que no geral não se mantêm (porque interessa o texto em si), consignando-se que quanto à ortografia utilizada se adota o *Novo Acordo Ortográfico*.

[3] Vd. António Santos Abrantes Geraldés, “Recursos no Novo Código de Processo Civil”, Almedina, 5ª edição, pág. 156 e págs. 545/546 (estas no apêndice I: “recursos no processo do trabalho”).

[4] Cfr. art.º 23º do Código de Processo do Trabalho.

[5] O vírus (coronavírus) é o SARS-COV-2, que provoca a doença COVID-19, donde se ter alterado «vírus» para «doença».

[6] Recorde-se que estão em causa os documentos que integram o despedimento - cessação do contrato de trabalho por decisão unilateral/exclusiva do empregador - por outras causas que não facto imputável ao trabalhador.

[7] Vd., a propósito do procedimento disciplinar, o acórdão do TRC de 25/09/2020, consultável em www.dgsi.pt, processo nº 6841/19.8T8CBR.C1.

[8] Vd. Susana da Silveira, “A Nova Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade do Despedimento”, in Revista Julgar, nº 15 (setembro-dezembro 2011), pág. 93 (nota de rodapé 34), e também, a propósito da não junção do procedimento disciplinar, o acórdão do TRG de 02/06/2016, consultável em www.dgsi.pt, processo nº 2080/15.5T8BRG-B.G1.

[9] Consultável em www.dgsi.pt, processo nº 655/13.6TTOAZ.P1.

[10] Vd., embora a propósito do procedimento disciplinar, o acórdão do TRC de 17/11/2021, consultável em www.dgsi.pt, processo nº 98/21.8T8GRD.C1.

[11] Considerando que o empregador não pode limitar-se a remeter para peças do procedimento disciplinar juntas pelo trabalhador, sem proceder ele à junção, vd. o acórdão do TRE de 14/05/2015, consultável em www.dgsi.pt, processo nº 139/14.5TTPTM-A.E1.

[12] Vd. António Santos Abrantes Geraldés, “Recursos no Novo Código de Processo Civil”, Almedina, 5ª edição, pág. 335 (referindo que a substituição do tribunal recorrido pressupõe que o processo disponha dos elementos necessários).