

Tribunal da Relação de Guimarães
Processo nº 5969/22.1T8GMR-A.G1

Relator: ANTERO VEIGA

Sessão: 19 Dezembro 2023

Número: RG

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: APELAÇÃO IMPROCEDENTE

IMPUGNAÇÃO DO DESPEDIMENTO

CONTESTAÇÃO

NOTIFICAÇÃO PESSOAL

JUNÇÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR AO PROCESSO JUDICIAL

COMINAÇÃO PROCESSUAL DE ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

Sumário

Às citações e notificações em processo laboral, conforme artigo 23º do CPT, aplicam-se as regras estabelecidas no código de processo civil, com as especialidades constantes do CPT.

À notificação para contestar, salvo previsão especial, aplicam-se as regras do artigo 247º do CPC, sendo efetuadas na pessoa do mandatário.

Em processo laboral, a notificação para contestar é ato a praticar na diligência de tentativa de conciliação, na pessoa da ré, se presente, ou na pessoa com poderes para a representar no ato.

As exigências do artigo 98º G, 1, a) do CPT, relativas à junção do procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, respeitam à alegação mínima necessária ao prosseguimento da pretensão da empregadora - demonstrar a licitude do despedimento na sua dupla vertente adjetiva e substantiva.

Não ocorre nulidade da notificação por falta de indicação da cominação do nº 3 do artigo 98º-J do CPT.

As normas dos arts. 98.º-I, n.º 4, alínea a), e 98.º-J, n.º 3 do CPT impõem à entidade empregadora a junção integral do procedimento disciplinar no prazo

perentório de 15 dias, sob pena de declaração imediata da ilicitude do despedimento.

O 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”.

Texto Integral

Secção Social do Tribunal da Relação de Guimarães.

AA, idf. nos autos, apresentou o formulário referido nos arts. 98º-C, nº 1 e 98º-D, ambos do CPT para instauração de ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento contra EMP01..., S.A., idf. nos autos, opondo-se ao despedimento que diz ter sido efetuado por esta e requerendo que seja declarada a ilicitude do mesmo com as legais consequências.

- A ré foi citada para audiência de partes nos seguintes termos:

“citei EMP01..., S.A.; identificação fiscal ...00; domicílio: ...

para comparecer(em) pessoalmente neste tribunal, no dia 10-01-2023, às 12:00 horas, a fim de se proceder a audiência de partes, no processo acima referido.

Em caso de justificada impossibilidade de comparência, deve-se fazer representar por mandatário judicial com poderes de representação e os especiais para confessar, desistir ou transigir - artigo 98º F CPT. -

Se a falta à audiência for julgada injustificada fica sujeito às sanções previstas no CPC para a litigância de má fé (nº 2 do artº 98º G do CPT e 542º CPC).

Só é obrigatória a constituição de advogado, após a audiência das partes, com a apresentação de articulados - Artigo 98º B do CPT.

Disse de tudo ficar ciente, recebeu nota legal e duplicados, bem como copia da ata de 12/11/2022...”

- A 10-01-2023 teve lugar a audiência de partes, fazendo-se a ré representar por advogado que juntou procuração com poderes gerais e especiais para aquela diligência.

- Consta da ata:

DESPACHO

Tendo-se frustrado a tentativa de conciliação e atento o disposto no art.º.98.º-I, nº 4, do Código de Processo do Trabalho, ordeno se notifique, imediatamente, a empregadora para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado a motivar o despedimento, juntar o original do procedimento

disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas, nos termos e para os efeitos previstos no art.º 98.º-J do mesmo diploma. Ficando desde já designado o dia 17 de abril de 2023, pelas 14:30 para audiência de julgamento.

Notifique.

O precedente despacho foi de imediato notificado a todos os presentes, que disseram ficar bem cientes, por volta das 12h e 05m. Tendo sido a empregadora, através do seu ilustre mandatário nos termos e para os efeitos supra consignados.”

- A 25-01-2023 a ré apresentou articulado motivador do despedimento, protestando juntar processo disciplinar em dez dias, o que não sucedeu.
- A 23-3-2023 foi proferida despacho saneado declarando-se a ilicitude do despedimento, devido à não junção do processo disciplinar.

*

- A ré interpôs recurso apresentando as seguintes conclusões:

- 1º) Salvo melhor opinião e o devido respeito, não andou bem o Mmo. Juiz a quo, ao declarar, sem mais a ilicitude do despedimento, sem ter sido efetuada qualquer notificação válida e sem qualquer cominação. e sem ter anteriormente formulado um convite ao aperfeiçoamento, o que não foi feito e foi decisivo na decisão da causa, o que configura uma nulidade.
- 2º) O Mmo. Juiz a quo, salvo o devido respeito, de forma inesperada, resolveu proferir sentença/saneador nos autos, sem mais, no que concerne ao despedimento que considerou ilícito, salvo o devido respeito, sem fundamento.
- 3º) Mas mais refere que a Recorrente foi válida e regularmente notificada para o efeito e com a legal cominação, o que salvo o devido respeito não ocorreu.
- 4º) O que ocorreu foi uma audiência de partes em 10 de janeiro de 2023, na qual a Recorrente se fez representar pelo signatário, com poderes gerais e especiais apenas de representação na referida diligência.
- 5º) Logo quando na mesma ata de 10 de Janeiro de 2023, se ordenou que se notifica-se imediatamente a empregadora, para no prazo de 15 dias apresentar o articulado a motivar o despedimento, juntar o original do procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos das formalidades exigidas apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 98º J do Código de Processo de Trabalho, tal não foi cumprido diretamente com a Recorrente, conforme, salvo o devido respeito deveria ter sido.

6º) Ora, os poderes do signatário eram apenas de representação na audiência de partes, sendo que a Recorrente nunca foi diretamente notificada pelo Tribunal e muito menos com qualquer legal cominação,

7º) Obedecendo a apresentação do articulado inicial às cominações estabelecidas no referido artº 98º-I, impõe-se que a parte seja notificada nos termos do referido nº4, alínea a), devendo o empregador ser advertido das cominações estabelecidas no nº3 do artº 98º- J. Assim sendo foi cumprida uma nulidade processual que equivale à falta de citação.

Importaria, como consequência daí decorrente que fosse anulado todo o processo a partir da referida notificação.

8º) Realizada a audiência de partes em 10/01/2023, não foi a Ré/empregadora aí notificada para apresentar, no prazo de 15 dias, articulado para motivar o despedimento e juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas.

9º) Do teor da ata, atento que não houve notificação feita à Recorrente não consta que esta tenha sido advertida das consequências previstas no artigo 98º-J nº 3 do CPT, em caso da não apresentação do articulado motivador, ou da não junção do procedimento disciplinar ou dos documentos comprovativos das formalidades exigidas. Inexiste assim advertência das cominações estabelecidas no aludido normativo. Mas teria de existir essa advertência cominatória? É verdade que os artigos 98º-I, nº 4, alínea a) e 98º-J, nº 3, ambos do CPT, não preveem, nem determinam essa advertência cominatória. Contudo, deveremos considerar que às citações e notificações do processo laboral aplicam-se as regras estabelecidas no Código de Processo Civil, sem prejuízo das especificidades reguladas em alguns normativos do Código de Processo do Trabalho (cfr. artigo 23º deste último diploma legal). Aliás essa remissão para as normas do Código de Processo Civil já decorria do nº 2, alínea a) do artigo 1º do Código de Processo do Trabalho.

10º) No caso, dada as especificidades da ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento previstas nos artigos 98º-B a 98º-P do CPT, o ato em causa é qualificado como uma notificação.

11º) No entanto, dada a similitude dever-se-á considerar aplicável as regras estabelecidas para a citação, pois, dadas as consequências e tramites, seria desigual e incompreensível não aplicar às duas situações as mesmas exigências e consequências legais. Além do mais, visando esta equiparação da notificação à citação garantir o direito de defesa, não pode deixar de se entender, sob pena de inconstitucionalidade, que se aplicam as normas desta àquela.

12º) Ora, o artigo 235º do CPC, sob a epígrafe “Elementos a transmitir

obrigatoriamente ao citando”, dispõe no seu nº 2 que “o ato de citação, indicar-se-á ainda ao destinatário o prazo dentro do qual pode oferecer a defesa, a necessidade de patrocínio judiciário e as cominações em que incorre no caso de revelia”. Assim, apesar de a Lei Processual Laboral não aludir à necessidade de advertência das consequências da revelia, ou melhor, da não apresentação do articulado motivador e do procedimento disciplinar por banda da Ré empregadora, o nº 2 do artigo 235º do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo laboral, estatui uma regra geral que impõe que essa mesma cominação seja levada a cabo aquando da notificação. 13º) Decidido que a Ré não foi advertida das cominações estabelecidas no nº 3 do artigo 98º-J do CPT e que essa advertência era obrigatória, quais as consequências daí advenientes? Tal omissão constitui uma nulidade processual, que implica que seja anulado todo o processado a partir da notificação.

14º) De facto a notificação em causa, feita sem as formalidades prescritas, nomeadamente, com a advertência do efeito cominatório, é nula, nos termos do artigo 198º do CPC. O artigo 202º do CPC, sob a epígrafe “Nulidades de que o tribunal conhece oficiosamente”, dispõe: “Das nulidades mencionadas nos artigos 193.º e 194.º, na segunda parte do n.º 2 do artigo 198.º e nos artigos 199.º e 200.º pode o tribunal conhecer oficiosamente, a não ser que devam considerar-se sanadas. Das restantes só pode conhecer sobre reclamação dos interessados, salvos os casos especiais em que a lei permite o conhecimento oficioso.” Também o artigo 206º do mesmo diploma legal, estatui que: “1 - O juiz conhece das nulidades previstas nos artigos 194.º, na segunda parte do n.º 2 do artigo 198.º e no artigo 200.º logo que delas se aperceba, podendo suscitá-las em qualquer estado do processo, enquanto não devam considerar-se sanadas. 2

- As nulidades a que se referem os artigos 193.º e 199.º são apreciadas no despacho saneador, se antes o juiz as não houver apreciado. Se não houver despacho saneador, pode conhecer delas até à sentença final. 3 - As outras nulidades devem ser apreciadas logo que sejam reclamadas.” Nulidade essa que ora expressamente se invoca para todos os efeitos legais.

15º) Nesta conformidade, e em consequência, cumpre anular a decisão recorrida, devendo o Tribunal a quo praticar o ato omitido, proferindo despacho de notificação da Recorrente com a cominação legal, o que não ocorreu, nos termos já expostos.

16º) A Doutra sentença violou o disposto nos artigos 198º, 202º e 235º todos do Código de Processo Civil e nº 3 do artigo 98º J do CPT.

Em contra-alegações:

2 - O Ilustre Mandatário da Empregadora esteve na audiência de julgamento munido de poderes especiais para a representar.

3 - Cumpria-lhe, por isso, em nome da Empregadora, expor sucintamente os fundamentos de facto que motivam o despedimento, intervir na tentativa de conciliação e frustrada, esta, ser notificado para no prazo de 15 dias, apresentar articulado a motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas, nos termos do disposto no Artº 98-I do C.P.T..

De resto,

4 - A Empregadora cumpriu esta notificação, tendo sido junta aos autos no prazo legal, a motivação do despedimento, o rol de testemunhas e requerimento de prova, bem como o propósito de juntar em 10 dias o processo disciplinar - o que não foi feito.

5 - A advertência da cominação decorrente do não cumprimento, não resulta da Lei, sendo ainda certo que em nenhum momento anterior, fosse na Audiência de Partes, fosse no articulado da motivação foi invocada pela Empregadora qualquer pretensa nulidade.

6 - A ter existido - o que não se concede, mas apenas se refere por dever de patrocínio -, estaria completamente sanada- Ver art.º 199 e 200 do C.P.C..

O Exmº PGP deu parecer no sentido da improcedência.

Colhidos os vistos dos Ex.mos Srs. Adjuntos há que conhecer do recurso.

A factualidade com interesse é a que resulta do precedente relatório.

*

Conhecendo dos recursos:

Nos termos dos artigos 635º, 4 e 639º do CPC, o âmbito do recurso encontra-se balizado pelas conclusões do recorrente.

Questões colocadas:

- Falta de notificação pessoal da recorrente - poderes do advogado
- Nulidade do artigo 198º do CPC / Falta de cominação estabelecidas no nº3 do artº 98º- J.
- Nulidade / Falta de convite ao aperfeiçoamento.

Falta de notificação pessoal da recorrente - poderes do advogado.

Sustenta a recorrente que não foi notificada para contestar, não tendo o

mandatário poderes para receber este tipo de notificações.

Quanto às citações e notificações em processo laboral refere expressamente o artigo 23º do CPT que às citações e notificações se aplicam as regras estabelecidas no código de processo civil, “com as especialidades constantes dos artigos seguintes”.

O CPT contém algumas particularidades, o primeiro ato de chamamento do réu ao processo é para comparecer na audiência de partes, e nesta, não havendo acordo é ordenada a imediata notificação para contestar em 10 dias artigo 54, 3; 56, a) -, relativamente a esta forma processual o 98 F, nº 2, e 98 I, nº 4, a) -.

Atenta a configuração do processo laboral, com a citação não se inicia o prazo para contestar, visando esta a audiência de partes. A função normal da citação, dar conhecimento ao citando de que foi proposta contra ele determinada ação e se chama ao processo para se defender, art. 228º nº 1 do C.P.C., não se verifica na citação em causa, em toda a sua amplitude, relevando apenas, no caso, como conhecimento da oposição ao despedimento, e introdução do pleito em tribunal.

Assim, à notificação para contestar, já que a ré foi regularmente citada, e se encontra representada no processo, aplicam-se as regras constantes do artigo 247º do CPC - veja-se o nº 1 deste;

Notificação às partes que constituíram mandatário

1 - As notificações às partes em processos pendentes são feitas na pessoa dos seus mandatários judiciais.

...

A situação não se enquadrando nas previsões do artigo 250º do CPC., mesmo numa adequada interpretação lata dos “casos especialmente previstos”, abrangendo os casos específicos previstos em lei especial, em que por força da importância da notificação para o exercício do direito de defesa e acesso à justiça, a aplicação das regras da citação se imponha - Vd. STJ de 24-3-2021, processo nº 4265/19.0T8LSB.L1.S1 - a propósito da notificação do trabalhador para contestar, neste tipo de ação.

Assim, a notificação para apresentar o articulado motivador na pessoa do mandatário, foi regular.

De todo o modo, a notificação para contestar é ato a praticar na diligência de tentativa de conciliação, como resulta do artigo 98.º-I do CPT. Refere este:
Audiência de partes

...

4 - Frustrada a tentativa de conciliação, na audiência de partes o juiz:

a) **Procede à notificação imediata** 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;
b) Fixa a data da audiência final.

Resulta da norma que a notificação deve ser efetuada de imediato, na pessoa da ré, se presente, ou na pessoa com poderes para a representar no ato, e para todas as diligências e atos a praticar neste, como pode concluir-se dos poderes especiais exigidos - artigo 98.º-F, nº 2 (o empregador citado para comparecerem pessoalmente ou, em caso de justificada impossibilidade de comparência, se fazerem representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir).

A notificação efetuada na pessoa do mandatário foi regular.

*

- Nulidade do artigo 198º do CPC / Falta de cominação estabelecidas no nº3 do artº 98º- J. e Nulidade / Falta de convite ao aperfeiçoamento.

Refere a recorrente que não foi advertida das cominações estabelecidas no nº 3 do artigo 98º-J do CPT e que essa advertência era obrigatória. Tal omissão, refere, constitui uma nulidade processual, que implica que seja anulado todo o processado a partir da notificação. Alude ao artigo 227º do CPC.

*

Esta ação tem uma estrutura própria. O trabalhador declara a oposição ao despedimento, correspondendo o articulado motivador ao primeiro articulado da ação.

O despedimento está sujeito a determinados condicionalismos procedimentais (- arts 351º ss, 381º, c), 382º, do CT, - cujo incumprimento gera por si só a ilicitude do despedimento. O processo escrito encarnado o procedimento legalmente exigido, constitui forma necessária para a validade do despedimento.

A junção do processo disciplinar tem em vista a verificação do cumprimento dos condicionalismos procedimentais. - art.º 98º- I, nº 4, al. a).

Havendo oposição ao despedimento, o tribunal verifica da licitude deste, quer do ponto de vista do cumprimento das regras procedimentais, plano adjetivo, quer da verificação da justa causa, plano substantivo.

Com o articulado motivador, o primeiro deste tipo de ação, a empregador deve alegar e provar que o despedimento a que procedeu é lícito (quer formal quer materialmente). Isto, num momento em que o trabalhador nem sequer apresentou as razões da sua discordância.

O articulado, não podendo afirmar-se embora tratar-se de uma petição inicial, apresenta-se como verdadeira petição inicial deste tipo de ação - Ac. Relação de Évora, processo n.º 569/13.0TTFAR.E1, de 03-07-2014 -. Este articulado em boa medida delimita os termos da ação, contendo a motivação do

despedimento, sobre a qual o trabalhador “responderá” na sua “contestação”. As exigências do artigo 98º G, 1, a) (apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas), respeitam à alegação mínima necessária ao prosseguimento da pretensão da empregadora - demonstrar a licitude do despedimento na sua dupla vertente adjetiva e substantiva.

A exigência de apresentação do procedimento disciplinar não é, nem redonda num mero meio de prova; antes tem a ver, juntamente com a alegação do comportamento infrator e suas circunstâncias que justifiquem o despedimento, com a causa de pedir do articulado motivador, na vertente relativa à demonstração; (ou *cum grano salis*, alegação); do cumprimento do procedimento legalmente exigido.

Na estrutura própria desta ação a ré não está a defender-se de alegação do trabalhador, mas a demonstrar ao tribunal - a quem compete a apreciação da licitude do despedimento - a regularidade do processo de despedimento e o mérito deste. Assim, a falta daquele elemento (PD), implica a falta de um requisito para que a ação possa prosseguir para apreciação do mérito do despedimento, assemelhando-se a falta de “causa de pedir” no respeitante à comprovação do cumprimento da “forma e procedimento exigido na lei”, não tendo que ocorrer cominação.

Refere a este propósito o Ac. RL de 20.06.2018, com sumário referido em https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=487A0098H&nid=487&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=?area=Identifica%E7%E3o&nversao=):

“A não indicação expressa dos efeitos da revelia na audiência de partes não é equiparável à não indicação dos mesmos na citação, não se tratando naquela de chamar alguém pela primeira vez ao processo, tanto mais que, no caso, além de presente perante o Magistrado Judicial, a R. até estava patrocinada por advogada.”

De todo o modo, a ocorrer, a nulidade integrar-se-ia na previsão do nº 1 do artigo 191º do CPC, pelo que sempre se encontraria sanada - artigo 191, 2 do CPC.

Improcede o alegado.

*

Relativamente ao aperfeiçoamento, o acórdão do TRP de 26.3.2023, processo nº 8526/22.9T8VNG.P1; refere;

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 precluída 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”.

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 [Vd. Susana da Silveira, “A Nova Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude 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.].

...”

No mesmo sentido o Ac. RC de 25-9-2020, processo nº 6841/19.8T8CBR.C1, jurisprudência que vem sendo acolhida na linha do STJ 10.07.2013 processo nº 885/10.2TTBCL.P1.S1, no qual se refere;

“ Perante esta solução, coloca-se a questão de saber se a ação pode prosseguir, na hipótese de a empresa entregar o articulado dentro do prazo legal, mas não juntar o procedimento disciplinar.

A **letra da lei**, como vimos, é clara: como a oração está construída na negativa, a vírgula antes do “ou” contém, em si, implícita, a conjunção coordenada copulativa. Assim, para que seja declarado ilícito o despedimento é suficiente que falte, ou o articulado ou o procedimento disciplinar; os dois têm de ser entregues sob pena da cominação estatuída.

A **razão de ser da lei**, tal como se deduz do Preâmbulo do DL n.º 295/2009,

de 13 de Outubro e dos estudos prévios citados, foi a de obter celeridade processual, permitindo ao juiz uma decisão o mais rapidamente possível. Apesar de o procedimento disciplinar ser um instrumento complementar ao articulado - peça central do processo - o legislador exigiu a sua entrega imediata pelos seguintes motivos:

1) Nos casos em que o despedimento tenha sido proferido sem precedência do procedimento disciplinar, visa-se excluir, ab initio, o prosseguimento da ação (o despedimento seria sempre ilícito ao abrigo do art. 381.º, al. c) do CT/2009);

2) Nos casos em que existe um procedimento disciplinar interno à empresa, a lei exige a sua junção dentro do prazo de 15 dias, supondo que, tratando-se de um documento já previamente elaborado, está disponível para ser entregue a fim de:

a) Permitir, ao trabalhador, a consulta do mesmo e o acesso a toda a informação relevante para organizar a sua defesa;

b) Permitir, ao juiz, a verificação da legalidade dos atos praticados no procedimento, nomeadamente, se a decisão disciplinar e o articulado inicial se situaram dentro dos limites dos factos elencados na nota de culpa.

Sendo assim, os elementos de interpretação da norma do art. 98.º-J, n.º 3 indicam, em consonância, que a não junção do procedimento disciplinar, no prazo de 15 dias, tem por consequência a declaração da ilicitude do despedimento, assumindo este prazo uma natureza perentória, que não admite a possibilidade de, a requerimento do empregador, ser concedido um prazo acrescido.”

Improcede o recurso na totalidade.

*

DECISÃO:

Acordam os juízes do Tribunal da Relação de Guimarães em julgar improcedente a apelação confirmando a decisão.

Custas pela recorrente.

19/12/2023

Antero Veiga

Francisco Pereira

Leonor Barroso