



A acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento: dúvidas, bloqueios e o desafio da adequação processual

Jorge Manuel da Silva Loureiro

Juiz de Direito, destacado como auxiliar no Tribunal da Relação de Coimbra

Centro de Estudos Judiciários

Lisboa, 1 de Março de 2013

Aplicação da lei no tempo

Imagine-se um despedimento comunicado ao trabalhador em Outubro de 2009, por escrito e no âmbito de um processo disciplinar, sendo esse despedimento impugnado judicialmente em Setembro de 2010.

São duas as questões que podem aqui suscitar-se:

1ª) qual o prazo de caducidade do direito de impugnar o despedimento – o de um ano previsto no art. 435.º/2 do CT/03 ou o de sessenta dias previsto no art. 387º/2 do CT/09 (cfr. art. 14.º/1 da L 7/09, de 12/2 e art. 9.º/1 do DL 295/09, de 13/10)?

2ª) qual a forma de processo adequada – a acção de processo comum vigente em Outubro de 2009, ou a AEIRLD vigente em Setembro de 2010?

Relativamente a ambas as questões, afigura-se-me que o critério relevante para efeitos de determinação da lei aplicável será o da data em que ocorreu o despedimento, em detrimento do critério da data da propositura da acção.

Por isso, quanto à primeira dessas questões, afigura-se-me inequívoco que o prazo de caducidade de sessenta dias previsto no art. 387º/2 do CT/09 só se aplica em relação a despedimentos ocorridos depois de 1/1/2010, data da sua entrada em vigor - art. 14.º/1 da L 7/09, de 12/2, e art. 9.º/1 do DL 295/09, de 13/10.

Aplicação da lei no tempo

Concordantemente, quanto à segunda das referidas questões, considero que a AEIRLD só se aplica a despedimentos ocorridos depois de 1/1/2010.

Assim, no caso supra enunciado, tendo o despedimento ocorrido em 2009 e não obstante a sua impugnação ter ocorrido em 2010, a impugnação deveria seguir a forma de processo comum e o prazo de caducidade a aplicar seria o de um ano.

No sentido do acima sustentado, por exemplo, acórdão do **STJ** de 19/12/2012, proferido no âmbito da revista 1115/10.2TTVNG-A.P1.S1.

Resta determinar que lei aplicar nos casos de procedimentos extintivos iniciados antes de 1/1/2010, mas em que a decisão de despedimento só vem a ser tomada depois de 1/1/2010.

Por aplicação daquele critério, o prazo de caducidade seria o de sessenta dias e a forma de processo seria a da AEIRLD.

Porém, naquela decisão do STJ, parece também apontar-se para a aplicação do regime substantivo e processual anterior a 1/1/2010, citando-se Albino Mendes Baptista, «A nova acção de impugnação é aplicável a despedimentos ocorridos antes de 1 de Janeiro de 2010?», *RMP*, n.º 122, 2010, p.76.

A posição processual do trabalhador e do empregador

Tendo em conta que é o trabalhador que dá impulso à AEIRLD, mas que é o empregador que apresenta o articulado motivador e a resposta, competindo ao trabalhador contestar e reconvir, coloca-se a questão de saber que posição processual é efectivamente ocupada por cada um desses sujeitos.

Importa considerar que, a meu ver, em processo declarativo o autor é quem pede a composição de um litígio (neste sentido Castro Mendes, *Direito Processual Civil*, Parte II, 1980, p. 3) e réu aquele contra o qual a composição é pedida.

Donde, na AEIRLD, o autor é o trabalhador, que pede a declaração da ilicitude ou da irregularidade do despedimento, conforme consta do formulário oficial que deve apresentar; o réu é, pois, o empregador.

A posição processual do trabalhador e do empregador

Esta opção conceptual é feita com consciência das dificuldades que comporta, pois a regulamentação do CPT impõe ao trabalhador que formule “reconvenção” para formular pedidos contra o empregador, no articulado que a lei designa de “contestação” (art.º 98.º-L) ao “articulado do empregador” (art.º 98.º-J), sendo “Reconvenção” o nome que a lei processual civil dá ao meio processual para o réu deduzir pedidos contra o autor (v. art.º 274.º n.º 1 do CPC).

Trata-se, a meu ver, de uma designação atípica que o legislador processual do trabalho encontrou para designar o articulado concebido para permitir ao autor/trabalhador formular pedidos contra o réu/empregador em momento posterior ao requerimento inicial da.

Por isso, quando o art.º 274.º n.º 6 do CPC refere que a absolvição do réu da instância não obsta à apreciação do pedido reconvenicional, esse preceito não se aplica aos casos em que, na AEIRLD, o réu/empregador seja absolvido da instância, pois neste caso o pedido “reconvenicional” é formulado pelo autor e não pelo réu – neste sentido, também, o acórdão da Relação de Coimbra proferido no âmbito da apelação nº 132/10.7TTVIS.C1 .

A posição processual do trabalhador e do empregador

Por outro lado, partindo dessa opção conceptual, importa precisar que:

- a)** caso seja requerido o depoimento de parte do autor e do réu, deporá em primeiro lugar a entidade empregadora (ré) e só depois o trabalhador (autor) – art. 558º, nº 2, do CPC;
- b)** nas alegações orais usará da palavra, em primeiro lugar, o mandatário do autor (trabalhador) e só depois o do réu (entidade empregadora).

Providência cautelar de suspensão do despedimento

Omissão da impugnação da regularidade e licitude do despedimento

Nos termos do art. 34.º, n.º 4, do CPT, caso não tenha sido apresentado o formulário referido no artigo 98.º-C , a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento deve ser requerida no requerimento inicial da providência de suspensão do despedimento, sob pena de extinção do procedimento cautelar.

No seu acórdão de 31/5/2012, proferido no âmbito da apelação 401/11.9, a Relação de Coimbra decidiu no sentido de que no caso de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento sem que seja requerida, previamente ou na própria petição da providência, a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o requerente deve ser judicialmente convidado a sanar tal deficiência, só devendo julgar-se extinto o procedimento no caso desse convite não ser acatado.

Tramitação da acção de impugnação a par da providência de suspensão de despedimento

Caso a petição da providência seja antecedida ou contemporânea da apresentação do formulário da acção, afigura-se que a providência deve ser apensada à acção, (art. 383º/3 do CPC, ex vi do art. 1º/2/a CPT).

Caso a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento tenha sido peticionada no requerimento inicial da providência, há quem tramite as duas acções num único processo.

Da minha parte, na 1ª instância, como forma de evitar tramitações sobrepostas de duas acções no mesmo processo e até como forma de permitir a remessa da providência cautelar em recurso sem prejudicar a tramitação subsequente da acção, sempre decidi, ao abrigo do princípio da adequação formal, no sentido de se extrair certidão da petição da providência, subsequente autuação da mesma para efeitos de se iniciar a tramitação da acção, à qual apensava a providência; após, tramitava separadamente as acções, ainda que apensadas.

A natureza urgente da acção – continuidade dos prazos, mesmo em férias

A AEIJRLD tem natureza urgente – art. 26.º, n.º1, alínea a), do CPT.

Consequentemente, as férias judiciais não suspendem os prazos de apresentação dos articulados – art. 144.º, n.º 1, do CPC, acórdão da Relação de Coimbra de 29/3/2012, proferido no âmbito da apelação 732/11.8, e acórdão da Relação do Porto de 25/6/2012, proferido no âmbito da apelação 727/11.1TTMAI.P1.

A forma de processo

Face ao estatuído no art. 98º-C, nº 1, do CPT, parece estar a formar-se uma corrente jurisprudencial no sentido de que o recurso à acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento supõe, além do mais que ao caso não importa, que esteja assente entre as partes e para o tribunal a existência de um contrato de trabalho e a cessação do mesmo por via de um despedimento escrito unilateralmente promovido pela entidade empregadora, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação.

Fora do seu âmbito de aplicação ficam, inequivocamente, as seguintes situações:

- o despedimento verbal;
- a invocação do abandono do posto de trabalho quando não estão verificados os respectivos pressupostos;
- os casos em que o trabalhador entenda existir um contrato de trabalho que o empregador qualifica como de prestação de serviço;
- os casos em que o trabalhador entenda que não há motivo justificativo para o contrato a termo, relativamente ao qual o empregador comunicou a respectiva caducidade

A forma de processo

Fora do âmbito desta acção parece deverem ficar, também e por identidade de razão, aquelas situações em que as partes discutem o momento e a forma de cessação do contrato de trabalho.

Nesses casos, a discussão a fazer-se sobre o momento e a forma de cessação do contrato de trabalho, sobre os factos relevantes para o efeito e sobre os eventuais créditos emergentes para as partes da cessação do contrato, parece dever fazer-se no âmbito da acção com a forma de processo comum (espécie 1ª – art. 21º do CPT).

Alguns exemplos de enquadramento:

Primeiro exemplo

O autor sustenta ter sido despedido pela ré, com fundamento em extinção do posto de trabalho comunicada por escrito; a ré sustenta que o contrato cessou por resolução do contrato de trabalho operada pelo trabalhador; o tribunal considerou equívoca e discutível que aquela comunicação constituísse, por si própria, um despedimento unilateral.

Em acórdão de 18/10/2012, proferido no âmbito da apelação 158/12.6TTCBR.C1, a Relação de Coimbra decidiu, ao contrário do sustentado na primeira instância, que a forma de processo adequada era a do processo comum, que não a da AEIRLD de que o autor se tinha socorrido, tendo anulado todo o processado e determinado a absolvição da ré da instância.

A forma de processo

Segundo exemplo

O autor instaura AEIRLD invocando um despedimento escrito que lhe foi comunicado pela ré em 8/9/11, com invocação de justa causa e no âmbito de um processo disciplinar que esta lhe moveu.

No articulado de motivação do despedimento, a ré pugnou pela confirmação do despedimento por si promovido, porque regular e fundado em justa causa.

Na contestação a esse articulado, o autor sustentou que em 6/9/11 já tinha resolvido o contrato de trabalho, com justa causa para o efeito.

Em acórdão de 18/10/2012, proferido no âmbito da apelação 315/11.2TTFIG.C1, a Relação de Coimbra decidiu que a forma de processo adequada era a do processo comum, que não a da AEIRLD de que o autor se tinha socorrido, tendo confirmado a decisão da primeira instância que tinha anulado todo o processado e determinado a absolvição da ré da instância da ré.

A forma de processo

Alguns trabalhadores receberam uma comunicação escrita da empregadora, dando-lhes conta de que era obrigada a extinguir os seus postos de trabalho, por encerramento da loja que efectivamente foi levada a efeito, sem que tenha sido cumprido qualquer outro formalismo de entre os legalmente previstos para a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho.

Coloca-se a questão de saber qual a forma adequada para impugnar a cessação do contrato de trabalho.

Entendo que a acção própria é a AEIRLD.

Diferentemente, vem decidindo o Sr. Juiz do 1º Juízo do Trabalho de Aveiro, que em situações como as presentes indefere liminarmente o formulário inicial da AEIRLD, com o fundamento de que esta acção não tem aplicação naqueles casos de absoluta inexistência do procedimento legal de despedimento (arts. 351ºss, 367ºss, 373ºss do Código do Trabalho), devendo nesses casos seguir-se a acção de processo comum.

A forma de processo

É certo que está em causa um despedimento decidido e comunicado fora de um procedimento regular de cessação do contrato por extinção do posto de trabalho.

No entanto, aquilo que determina a aplicação da AEIRLD é, tão-só, o facto do despedimento ter sido comunicado por escrito, independentemente de ter sido total ou parcialmente cumprido o procedimento no âmbito do qual a decisão deveria ter sido tomada e comunicada – acórdão da R. do Porto de 22/10/2012, apelação 1207/11.0TTVNG.P1.

De notar que se os trabalhadores pretenderem, apenas, reclamar os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua cessação, aqui se incluindo a compensação pela cessação do contrato (art. 366º e 372º do CT/09), sem impugnar o despedimento propriamente dito, então a forma de processo adequada é a da acção de processo comum – neste sentido, acórdão da Relação do Porto de 6/2/2012, proferido no âmbito da apelação 400/11.0TTVFR.P1

A forma de processo

Porém, se o trabalhador pretende exercer direitos que tenham por pressuposto a declaração da ilicitude do despedimento (v.g., indemnização por antiguidade em substituição da reintegração ou retribuições intercalares), entendo que o trabalhador não pode lançar mão para o efeito da acção comum; tem de lançar mão da AEIRLD, sujeitando-se, por isso e quanto a esses direitos, ao prazo de caducidade de 60 dias previsto no artigo 387º, n.º 2, do CT/09.

A forma de processo – contrato de serviço doméstico

Já se discutiu a questão de saber qual a forma de processo adequada para a impugnação de um despedimento, comunicado por escrito, com fundamento em justa causa, no âmbito de um contrato de trabalho de serviço doméstico.

A este propósito, decidiu a Relação de Lisboa, em acórdão de 7/11/2012, proferido no âmbito da apelação 2106/12.4, que essa impugnação deve ser feita através da AEIRLD, mas com adaptações:

- não poder haver reintegração do trabalhador, necessariamente substituída pela indemnização;
- limitação da indemnização a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fracção;
- não haver lugar à condenação do empregador a pagar retribuições intercalares.

Indeferimento liminar?

Tem sido divergente, na jurisprudência, a solução dada à questão de saber se o formulário que dá início à AEIJRLD pode ser objecto de indeferimento liminar, por exemplo em situações em que não se mostram preenchidos os requisitos formais daquele formulário, em que não estão em causa despedimentos comunicados por escrito ou que, tendo sido comunicados por esse meio, não sejam fundados em facto imputável ao trabalhador, extinção do posto de trabalho ou inadaptação (art. 98º-C do CPT).

Em sentido negativo, por exemplo: acórdãos da Relação de Lisboa de 23/06/10, proferido no âmbito da apelação 206/10.4TTLSB.L1.4, e de 25/5/11, proferido no âmbito da apelação 26940/10.0T2SNT.L1-4.

Em sentido afirmativo, por exemplo: acórdão da Relação do Porto de 10/11/11, proferido no âmbito da apelação 652/10.3TTVNG.P1, acórdão da Relação de Coimbra de 29/3/2012, proferido no âmbito da apelação 1149/11.0TTCBR.C1, e acórdão da Relação de Lisboa de 15/6/2011, proferido no âmbito da apelação 989/10.1TTALM.L1-4.

Erro na forma de processo – indeferimento ou convolação

No âmbito de um processo disciplinar instaurado em 2010, um trabalhador foi despedido, com invocação de justa causa, mediante decisão escrita que lhe foi comunicada formalmente.

O trabalhador instaurou acção com a forma de processo comum com vista à impugnação do despedimento.

Coloca-se, assim, a questão de saber se tendo havido erro manifesto na forma de processo utilizada pelo autor, esse erro determina a anulação do processo e o conseqüente indeferimento liminar da petição inicial, ou se tal articulado poderia ser aproveitado e convolar-se a forma de processo comum utilizada pelo autor para a forma de processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, devendo os autos prosseguir os seus ulteriores termos.

A questão foi tratada, por exemplo, no âmbito da acção com a forma de processo comum 799/10.6TTLRS, do Tribunal do Trabalho de Loures.

Erro na forma de processo – indeferimento ou convolação

A primeira instância decidiu-se pelo indeferimento liminar.

Essa decisão foi contrariada pelo Tribunal da Relação de Lisboa, em decisão que foi confirmada pelo STJ, em acórdão proferido em 16/11/2011 (4ª secção; relator: Pereira Rodrigues; processo 799/10.6TTLRS.L1.S1).

Neste, decidiu-se, em resumo, que se a petição inicial apresentada pelo trabalhador continha todos os elementos que deviam constar do requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel, o tribunal devia aceitar a petição oferecida, na parte em que contenha aqueles elementos, convolar a forma de processo utilizada para a forma de processo estabelecida na lei e ordenar o seguimento dos autos.

Erro na forma de processo – anulação do processado ou convolação

Em sentido idêntico, pronunciou-se a Relação de Coimbra em decisão que revogou o despacho saneador da primeira instância que, com fundamento em erro da forma de processo, determinou a anulação de todos os termos de uma acção de processo comum em que se impugnou um despedimento escrito proferido no âmbito de processo disciplinar, tendo a Relação ordenado o aproveitamento da petição inicial para efeitos de, mediante convolação, se determinar o prosseguimento dos autos como acção de apreciação da regularidade e licitude do despedimento – acórdão de 16/6/2011; processo 420/10.2TTFIG.C1).

Erro na forma de processo – convolação ou conhecimento do mérito

Um trabalhador foi despedido em 4/1/2012, por decisão escrita que foi tomada e lhe foi comunicada no âmbito de um processo disciplinar que lhe foi movido pela empregadora.

O autor impugnou esse despedimento e pediu uma indemnização pelos danos causados por ele, em acção de processo comum instaurada em 22-5-2012.

A ré contestou, arguiu o erro na forma de processo e a caducidade do direito do autor impugnar o despedimento.

O autor respondeu invocando que o recurso à AEIRLD é facultativo, podendo o trabalhador escolher recorrer à acção de processo comum.

Que dizer?

Erro na forma de processo – convolação ou conhecimento do mérito

Primeiro: o recurso à AEIRLD era obrigatório, não assistindo ao autor o poder de escolher entre ela e a acção de processo comum – cfr. acórdão da Relação de Coimbra de 24/05/2012, proferido no âmbito da apelação nº 888/11.0TTLRA-A.C1, e acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 26/09/2012, proferido no âmbito da apelação 22/12.9TTFUN.L1-4;

Segundo: O prazo de sessenta dias previsto no art. 387º/2 do CT é de caducidade - art. 298º/2 do CC; Albino Mendes Baptista, A nova acção de impugnação do despedimento...., p. 57; acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 26/09/2012, proferido no âmbito da apelação nº 22/12.9TTFUN.L1-4;

Terceiro: O autor deixou caducar o direito de impugnar o despedimento;

Quarto: A convolação da acção comum em AEIRLD representaria a prática de um acto inútil, pois conduziria ao mesmo resultado de improcedência da pretensão do autor, pelo que em vez de ser ordenada a convolação deveria conhecer-se imediatamente do mérito, improcedendo a acção.

Citação da entidade empregadora – admissibilidade da citação edital?

Pode ou não recorrer-se à citação edital da entidade empregadora na AEIRLD?

Comece por atender-se em que a citação da entidade empregadora é para comparecer pessoalmente na audiência de partes ou, em caso de justificada impossibilidade de comparência, se fazer representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir – art. 98.º-F, nº 2, do CPT.

Por isso, não vislumbro obstáculos legais a que a citação para essa diligência possa ser feita pela incerteza do local onde se encontre a entidade empregadora.

E se a entidade empregadora não comparece à audiência de partes, nem se faz representar por mandatário?

Nesse caso, quem deve ser notificado para efeitos de apresentação do articulado motivador, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas?

Uma solução possível será a de notificar o MP ou o defensor oficioso, nos termos previstos no art. 15º do CPC.

Citação da entidade empregadora – admissibilidade da citação edital?

O problema mais acutilante surge, porém, nas situações em que o MP ou o defensor não apresentem articulado motivador, ou em que, juntando-o, não juntem, alegando impossibilidade de o fazerem, o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas?

Pode, nesse caso, aplicar-se o efeito cominatório previsto no art. 98.-J, nº 3, do CPT (declaração de ilicitude do despedimento; condenação na reintegração ou indemnização substitutiva; condenação nas retribuições intercalares)?

Tal como no processo civil comum não há lugar, nos casos de citação edital do réu, para a cominação da confissão dos factos articulados pelo autor (arts. 485º/1 e 485º/b do CPC), também aqui me parece que não deve optar-se pela aplicação do efeito cominatório previsto no art. 98.-J, nº 3, do CPT.

A ser assim, surge um outro problema: que tramitação deve ser observada a seguir?

Atente-se em que está em causa uma acção de natureza urgente e, por isso, pouco compatível com soluções processuais que não permitam o andamento subsequente do processo, além de que deve ter-se também em especial atenção o regime dos arts. 98º-N e 98º-O do CPT.

Citação da entidade empregadora – admissibilidade da citação edital?

Uma solução possível será a de, ao abrigo do princípio da adequação formal do art. 265º-A do CPC, notificar o trabalhador para, em prazo a fixar, apresentar articulado em que descreva as circunstâncias em que ocorreu a cessação do contrato de trabalho, as razões pelas quais considera ilícito o despedimento e deduza os pedidos correspondentes aos créditos de que se considere titular por força do contrato de trabalho e da sua cessação.

Sendo essa a solução pela qual se opte, deverá seguir-se, subsequentemente, a tramitação própria das acções de processo comum em que tenha tido lugar a citação edital do empregador – notificação do MP/defensor oficioso para contestar o articulado do trabalhador, saneador, decisão da matéria de facto e sentença.

Audiência de partes – boas práticas quanto a elementos a recolher com eventual utilidade futura

No caso de frustração da conciliação, afigura-se-me que pode tentar-se consignar na acta um acordo das partes quanto a alguns elementos factuais que podem revelar-se importantes em fases processuais subsequentes, como por exemplo:

- a) a data de início da relação de trabalho;
- b) as prestações retributivas pagas ao trabalhador e a natureza delas.

Também pode consignar-se na acta qual a preferência do trabalhador quanto a reintegração ou indemnização substitutiva, no caso de não apresentação de articulado motivador.

Forma de notificação do empregador para apresentação do articulado de motivação do despedimento

No seu acórdão de 5/12/2012, proferido no âmbito da apelação 154/12.3, a Relação de Lisboa decidiu que a notificação para apresentação do articulado motivador do despedimento prevista no art. 98.º-I, n.º 4, alínea a) do CPT deve conter a referência expressa às cominações legalmente associadas à sua falta de apresentação (declaração da ilicitude do despedimento do trabalhador, condenação do empregador a reintegrar o trabalhador ou a pagar a indemnização em substituição da reintegração, condenação do empregador no pagamento das retribuições intercalares – art. 98.º-J, n.º 3, do CPT), sob pena de nulidade secundária.

Falta de apresentação de articulado motivador do despedimento

Contrato a termo certo

Que regime aplicar se a entidade empregadora não apresentar articulado a motivar o despedimento e estiver em causa um contrato de trabalho a termo certo?

O Tribunal do Trabalho de Aveiro aplicou, no âmbito do processo 625/11.9TTAVR, a cominação prevista no nº 3 do artº 98º- J do CPT, em consequência do que condenou a empregadora a pagar ao trabalhador as retribuições que o mesmo deixou de auferir desde da data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença condenatória.

A Relação de Coimbra revogou essa decisão e condenou a empregadora a pagar ao trabalhador, por força do nº 2 do artº 393º do CT/09, as retribuições que o trabalhador deixou de auferir até ao termo certo do contrato, que se verificou antes do trânsito em julgado da sentença condenatória – acórdão de 17/1/2013, proferido no âmbito daquele mesmo processo.

Falta de apresentação de articulado motivador do despedimento

Insuficiência de elementos para quantificação da indemnização e das retribuições intercalares

Se a entidade empregadora não apresentar articulado a motivar o despedimento e da acta de audiência de partes não tiverem ficado a contar os elementos para tanto necessários, como operar em relação à indemnização por antiguidade e em relação às retribuições intercalares se o tribunal não dispuser de elementos para a sua fixação?

Em acórdão de 17/1/2013, no âmbito da apelação 258/12.2TTTCBR-A.C1 , a Relação de Coimbra decidiu que pode nesse caso optar-se por uma de duas vias, a saber:

- proferir uma condenação a liquidar em execução de sentença, nos termos do disposto no art. 661.º n.º 2 do CPCivil;
- superação da insuficiência de facto através dum adequação do processado determinada pelo juiz para se munir dos elementos suficientes, usando dos poderes conferidos pelos artigos 265.º-A e 266.º do CPC, com audiência prévia das partes sobre a tramitação a seguir e correspondentes cominações.

Falta de apresentação de articulado motivador do despedimento Insuficiência de elementos para quantificação da indemnização e das retribuições intercalares

Em qualquer caso, afigura-se-me que a indemnização nunca pode ser inferior, nesta situação, a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade – art. 98º-J, n.º 3, alínea a) do CPT.

Por outro lado, nessa tramitação imposta pelo juiz à luz do princípio da adequação formal, o trabalhador pode também alegar, sujeitando-se os mesmos ao contraditório do empregador e à prova que nesse âmbito tenha de produzir-se, factos que permitam fixar a indemnização em valor superior ao mínimo acabado de apontar.

Falta de apresentação de articulado motivador do despedimento Reintegração ou indemnização?

No caso da entidade empregadora não apresentar articulado motivador e de na audiência de partes o trabalhador não ter indicado a sua opção nesta matéria, como proceder?

Considero que o trabalhador deve ter conhecimento de todas as incidências processuais que possam condicionar a sua actuação processual e para, em última análise, evitar que o mesmo seja confrontado com uma decisão surpresa.

Assim, afigura-se-me que os Tribunais do Trabalho deveriam uniformizar uma prática no sentido das secções de processos notificarem oficiosamente o trabalhador de que a entidade empregadora não apresentou articulado motivador do despedimento, aguardando-se por dez dias o que o trabalhador requerer na sequência dessa notificação.

Nada sendo requerido, deve o tribunal condenar a empregadora a reintegrar o trabalhador.

Não sendo instituída aquela prática, então o juiz deve ordenar a notificação do trabalhador para, em prazo a fixar, optar pela reintegração ou pela indemnização substitutiva.

Falta de apresentação de articulado motivador do despedimento Dedução do subsídio de desemprego e de outros rendimentos auferidos pelo trabalhador

No caso de condenação do empregador no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado, que regime deve o tribunal observar relativamente à eventual dedução de subsídio de desemprego ou outros rendimentos auferidos pelo trabalhador por causa do despedimento?

Em acórdão de 25/10/2012, proferido no processo 292/09.0TTCBR.C1, entendeu a Relação de Coimbra que a dedução do subsídio de desemprego deve ser ordenada oficiosamente, dada a natureza imperativa e de ordem pública da dedução assim ordenada no art. 437º, nº 3, do CT/09, o mesmo não sucedendo em relação a outros rendimentos auferidos pelo trabalhador por causa do despedimento.

Princípio do pedido – Retribuições intercalares

Numa acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento em que na contestação ao articulado do empregador o trabalhador não pede as retribuições intercalares, pode o tribunal condenar o empregador no pagamento dessas retribuições?

A Relação de Coimbra respondeu negativamente a esta questão, no seu acórdão de 8/3/2012, proferido no âmbito da apelação 237/11.7, por considerar que nessas situações rege o princípio do pedido, sem aplicação do regime cominatório previsto no art. 98.º-J, n.º 3, do CPT.

A obrigação de apreciação dos fundamentos invocados para o despedimento

Nos termos do art. 387.º, n.4, do CT/09, *“Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.”* .

A pergunta é a de saber se essa apreciação sobre a verificação e fundamentos invocados para o despedimento tem de ocorrer sempre e em todas as situações.

A Relação de Lisboa respondeu negativamente a essa questão no seu acórdão de 9/8/2012, proferido no âmbito da apelação 3972/11.6TTLSB.L1.

Aí se decidiu, em resumo, que:

1º) as normas do art. 397º/4 do CT/09 e do art 98º-M do CPT não obrigam a que se aprecie a verificação de justa causa em todos os casos em que se declare a ilicitude do despedimento;

A obrigação de apreciação dos fundamentos invocados para o despedimento

2º) essa apreciação deve ser feita nas situações seguintes:

- quando estejam em causa meras irregularidades;
- quando existir interesse na apreciação da justa causa com vista a apurar o grau de ilicitude do despedimento e fixar o quantitativo da indemnização devida;
- quando há que apreciar pretensões que, não se referindo directamente à justa causa do despedimento, podem reclamar, ainda que mediatamente, a sua apreciação (v.g. indemnização por danos morais causados pelo despedimento);

3º) essa apreciação não deve ser feita nos casos em que não há que ponderar o valor indemnizatório no contexto de uma moldura e em que não foi deduzido pedido indemnizatório por danos morais decorrentes do despedimento (v.g., indemnização em substituição de reintegração correspondente, por imposição legal, a três meses de retribuição base e diuturnidades – art. 391.º, n.º 3, do CT/09).

Declaração de insolvência do empregador – efeitos sobre a AEIRLD

Numa AEIRLD, a entidade empregadora não apresentou articulado motivador do despedimento, tendo sido condenada a pagar a indemnização por antiguidade e as retribuições intercalares - art. 98º-J, n.º 3, als. a) e b) do CPT.

Notificado para o efeito, o trabalhador apresentou articulado a reclamar outros créditos salariais.

Entretanto, a empregadora foi declarada insolvente, tendo sido fixado em 20 dias o prazo para a reclamação dos créditos.

Que efeitos decorrem da declaração de insolvência para a AEIRLD?

Em situações como a dos autos, a Relação de Coimbra decidiu no sentido da extinção da instância por inutilidade superveniente da lide (art. 287º/e do CPC), com base nos seguintes argumentos (**acórdãos de 7/2/2013, proferidos no âmbito das apelações 164/12.0TTMT.C1 e 167/12.5TTMR.C1**):

A declaração de insolvência impõe o imediato vencimento de todas as obrigações do insolvente não subordinadas a uma condição suspensiva (n.º 1 do art. 91.º CIRE);

Declaração de insolvência do empregador – efeitos sobre a AEIRLD

Os credores da insolvência apenas poderão exercer os seus direitos em conformidade com os preceitos do CIRE (art. 90.º do CIRE);

Mesmo que o credor tenha o seu crédito reconhecido por decisão judicial não está dispensado de o reclamar no processo de insolvência (n.º 3 do art. 128.º);

Esse crédito pode não ser reconhecido pelo administrador da insolvência (art. 129.º), pode ser impugnado por qualquer interessado (art. 130.º), obrigando o credor a produzir prova da existência do seu crédito, seguindo-se a tramitação própria de uma acção declarativa, que culminará com a sentença de verificação e graduação de créditos (arts. 134.º a 140.º do CIRE);

A decisão final a proferir na AEIRLD não vincularia os restantes credores nem o tribunal que preside à liquidação, nem seria exequível, uma vez que a declaração de insolvência obsta à instauração ou ao prosseguimento de qualquer acção executiva intentada pelos credores da insolvência (art. 88.º do CIRE).

Declaração de insolvência do empregador – efeitos sobre a AEIRLD

E se a declaração de insolvência for anterior à notificação do empregador para apresentar o articulado de motivação do despedimento?

Não se vislumbra razão para que a solução seja diferente da supra expressa no que toca aos créditos pecuniários que o autor pretenda ver reconhecidos.

Apresentação pelo empregador de processo disciplinar sem apresentação do articulado motivador

Se o empregador não apresentar o articulado de motivação do despedimento, profere-se sentença nos termos do disposto no artigo 98º-J, n.º 3, do CPT, mesmo que tenha juntado o processo disciplinar em que foi proferida a decisão de despedimento com invocação de justa causa.

Prazo para o empregador contestar articulado do trabalhador – artigo 98º-J/3/c do CPT

Apresentada petição inicial pelo trabalhador destinada a reclamar outros créditos na sequência da notificação a que alude o artigo 98º-J/3/c do CPT, qual o prazo de que o empregador dispõe para contestar?

Afigura-se-me que o princípio da igualdade impõe que ao empregador seja concedido um prazo de 15 dias para contestar, o que poderá lograr-se por aplicação analógica do artigo 98º-L/1, do CPT; na verdade, é sempre de quinze dias o prazo de que o empregador dispõe para motivar o despedimento (art. 98º-I/4/a), para o trabalhador impugnar essa motivação e reconvir (art. 98º-L/1/3), bem assim como para o trabalhador apresentar a petição inicial supra referida (art. 98º-J/3/c).

Afigura-se-me que não tem aqui aplicação a norma remissiva do artigo 98º-M/1, do CPT, pois que ainda não está terminada a fase dos articulados.

Fim



Obrigado pelo vosso tempo e pela atenção