

# O PROCESSO ESPECIAL DE IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

## ASPECTOS GERAIS

**Luisa Maria Baptista Lopes Sousa**

ISCET | Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo

### RESUMO

A nova acção de apreciação da regularidade e licitude do despedimento aplica-se aos despedimentos que tenham sido formalizados por escrito e que sejam por facto imputável ao trabalhador, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação. Excluem-se desta formulação processual, continuando por isso a ser objecto de aplicação do regime processual antigo, os despedimentos verbais. O presente artigo visa tratar de forma breve as fases processuais e as inovações introduzidas pelo novo código de processo do trabalho.

### PALAVRAS-CHAVE:

acção, audiência, processo, despedimento, sentença.

### ABSTRACT

The new action for judicial review of the regularity and legality of dismissals is applied to redundancies, formalized by written proceeding, caused by employee's conduct and on the basis that the job has become defunct or due to the employee's unsuitability for the job. Verbal redundancies are excluded from this new action, therefore, remaining in the previous procedural regime. This paper aims to briefly analyse the procedural stages and the rules introduced in the new labour code.

### KEYWORDS:

action, hearing, process, dismissal, sentence.

## 1. O PROCESSO ESPECIAL DE IMPUGNAÇÃO DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO: ENQUADRAMENTO GERAL

O novo processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento rompe com conceitos adquiridos e suscita, senão agrava certos problemas interpretativos, na medida em que é manifesta a dificuldade de interpretação e aplicação da lei, derivados fundamentalmente do seu carácter inovador. Podemos reconhecer-lhe características meritórias, é um processo célere, dado o carácter urgente que a lei lhe conferiu (paralelamente a outros três) mas que pode converter-se numa consequência menos meritória traduzida no aumento de processos urgentes, o que pode levar a que repentinamente com vários tipos de processos especiais urgentes, os tribunais se vejam confrontados com uma dificuldade séria resultante de ter que fazer face com meios escassos ao cumprimento da urgência, o que por sua vez pode levar ao risco de acumulação de outros processos. O certo é que não existem mecanismos processuais perfeitos.

Surge pela primeira vez na lei a consagração de diferentes tipos de urgência. O art. 26º do CPT indica os processos urgentes, consagrando os que tinham já esse carácter e acrescentando mais três. As urgências são tratadas de forma diversa, cabendo ao juiz um papel de definição de prioridades analisando a sua real relevância. Assim a lei acolhe basicamente dois tipos de urgência:

A urgência normal, que abrange a generalidade dos processos e que como sabemos implica como traço fundamental a sua tramitação no período de férias judiciais e a urgência mitigada, que engloba apenas os processos referidos nas als. f), g) e h) do nº 1 do art. 26º CPT, isto é, os processos que são menos frequentes e cujo âmbito de aplicação é reduzido. Nestes casos determina o nº 2 do art. 26º CPT que só serão praticados actos durante as férias quando exista despacho fundamentado do juiz.

De notar que a nova acção especial ora em análise tem a urgência normal e está regulada nos arts 98º-B a 98-P do novo CPT.

O novo processo especial acolhe o regime substantivo consagrado no art. 387º CT (Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro) cuja entrada em vigor estava dependente da entrada em vigor do CPT, o que sucedeu no dia 01.01.2010 – art.9º CPT. Daí que só tem aplicação nos estritos termos e condições do art. 387º CT.

Finalmente realçamos o facto de se tratar de um processo responsabilizante o que se evidencia face à celeridade que lhe é imposta. Na verdade a lei responsabiliza o estado, através da Segurança Social, pelo pagamento ao trabalhador das retribuições que lhe são devidas referentes ao período da tramitação da acção de impugnação e apreciação do despedimento, se esta não estiver sentenciada no prazo de doze meses.

## 2. A NOVA ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO

Percorremos agora a tramitação da nova acção de impugnação do despedimento, melhor dito, nova acção de apreciação judicial do despedimento, cuidando de esclarecer e alertar para dois pontos fundamentais e prévios – o âmbito de aplicação e o prazo para intentar a acção.

### 2.1 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Vejam os pois o âmbito de aplicação do processo especial objecto do nosso estudo.

O art. 98º-C consagra que só *judicialmente* pode ser apreciada a regularidade e licitude do despedimento o que será feito de acordo com as novas regras processuais, isto é pelo processo especial ora consagrado que se aplica em princípio a *todos* os despedimentos, excepto ao despedimento colectivo. Porém, há que entender adequadamente a expressão “*todos*”. É que é condição fundamental para o recurso a esta forma processual que o despedimento tenha sido comunicado por *escrito*.

Assim o novo regime aplicar-se-á aos despedimentos que tenham sido formalizados por escrito e que sejam

por facto imputável ao trabalhador, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação. Excluem-se desta formulação processual, continuando por isso a ser objecto de aplicação do regime processual antigo, os despedimentos verbais (sem procedimento ou com procedimento parcial, isto é sem decisão escrita e comunicada) ainda que formalizados posteriormente por escrito, as situações em que a definição do vínculo contratual é condição da definição da cessão (v.g. as situações em que se suscita a qualificação do contrato - Prestação de serviços “disfarçada”) e ainda as situações em que é invocada a caducidade de um falso contrato a termo ou de uma equívoca prestação de serviços – Presunção de laboralidade -.

Como a grande vantagem desta novidade processual aponta-se a celeridade, o que é sem dúvida alguma uma vantagem para as situações em que o despedimento está demonstrado e é inequívoco, isto é o trabalhador já não tem que provar que foi despedido – é um facto indiscutível. No entanto, situações ocorrem em que o despedimento é aparentemente inequívoco, e, apesar de ser comunicado por escrito, ser duvidoso ou gerar algum tipo de litígio. Ora mesmo aí parece que teremos que recorrer ao novo processo. Pensamos no entanto não ser esta a solução mais adequada se da comunicação escrita de despedimento junta ao formulário com que o trabalhador inicia o processo, resultar inequivocamente uma realidade diversa. Nesse caso a acção não deve prosseguir como especial e por isso justificar-se-á o indeferimento liminar do requerimento. O juiz na audiência de partes absolverá o empregador da instância e informará do prazo que o trabalhador ainda tem para intentar acção com processo comum.

## 2.2. PRAZO PARA INTENTAR A ACÇÃO

O prazo para o trabalhador impugnar o seu despedimento é agora de 60 dias. Note-se porém que o prazo de um ano mantém-se para as situações que ficam fora do âmbito de aplicação do novo processo, nomeadamente a situação em que por o despedimento não ser inequívoco se obriga a usar o processo comum. Impõem-se aqui quanto à questão do prazo algumas notas:

A nova lei parece ter criado uma lacuna pois deixou de existir o prazo para impugnação de um ano – o prazo comum deixou de ser de Caducidade – o art. 435 nº 2 do CT 2003 desapareceu. Então onde fundamentamos legalmente o prazo de um ano quando ocorre a situação de aplicação do processo comum?

Parece-nos que se impõe o recurso ao art. 337º, nº 2 do CT, isto é o prazo de prescrição dos créditos salariais. O prazo de caducidade de seis meses para os processos especiais de impugnação de despedimento colectivo mantém-se.

## 3. TRAMITAÇÃO PROCESSUAL

Na tramitação processual laboral destacamos o requerimento inicial, a audiência de partes e os articulados.

### 3.1 REQUERIMENTO INICIAL

A acção inicia com um requerimento ou formulário inicial que contem a declaração de oposição ao despedimento e ao qual se junta a comunicação da decisão de despedimento.

Trata-se de um formulário que simultaneamente constitui o requerimento aprovado pela portaria 1460-C/2009 de 31 de Dezembro. É um documento extremamente simples, contendo apenas indicações sobre a identificação do trabalhador, morada, função, data de despedimento, identificação da empresa. Em nosso entender o requerimento deveria ser um pouco mais do que uma simples declaração de oposição, nomeadamente ter um campo para uma fundamentação, mínima que fosse, da oposição. Não nos podemos esquecer que a tramitação deste processo especial implica que o empregador seja absolvido do pedido nos casos em que o trabalhador falte injustificadamente

à audiência de partes – art. 98-H nº 3, al.b) – Caso Julgado –, e que o empregador é condenado imediatamente no pedido se não apresentar o articulado de fundamentação do despedimento. Duas fortes razões para não se “aligeirar” em excesso o processo em nome da celeridade. Lamentavelmente parece que o legislador ponderados os valores em presença, optou pela celeridade com eventual prejuízo da segurança jurídica.

A secretaria tem nesta fase um papel relevante nos termos do art. 98º-E, podendo recusar o requerimento nos mesmos termos da recusa prevista da Petição Inicial - Arts. 475º e 234º -A do CPC.

Note-se que nesta fase processual não é obrigatória a constituição de Advogado que só é legalmente imposto após a audiência de partes nos termos do art.98º- B.

A opção legislativa é no mínimo discutível, nomeadamente no momento da audiência de partes, momento relevante do processo laboral em geral e em particular neste processo especial. Sendo a constituição de advogado facultativa, não está no entanto o trabalhador impedido de apresentar o requerimento inicial através de advogado ou outra pessoa por ele mandatada.

Na análise do novo processo especial, constata-se também que o legislador afastou o cumprimento da obrigação prevista no art. 155º do CPC aquando da fixação da data da audiência final – art. 98º- I nº 4, al.b), porquanto o juiz não tem que notificar as partes para datas alternativas.

Damos igualmente conta da existência de que o processo não se inicia com o formulário se estiver pendente no tribunal uma Providência Cautelar de Suspensão do despedimento – nº 2 do art.98-C. Neste caso a petição inicial de suspensão do despedimento substitui o formulário de oposição ao mesmo. Verificam-se assim os seguintes efeitos:

- » Não há requerimento/ formulário electrónico ou em suporte de papel – Art. 98-C nº 2 –
- » A audiência de partes antecede a audiência final do procedimento cautelar – art. 98-F nº 3 –
- » O prazo para a instauração da acção de impugnação é alterado de 60 dias para 5 dias úteis – o prazo normal para propor a Providência Cautelar de Suspensão do despedimento – Art. 386º do CT.

### 3.2. AUDIÊNCIA DE PARTES

Recebido o requerimento de oposição ao despedimento o juiz marca a Audiência de Partes. Estas devem comparecer pessoalmente ou fazer-se representar no caso de justificada impossibilidade, por mandatário judicial com poderes especiais ou outra pessoa que seja procuradora.

Assim o trabalhador é notificado e o empregador citado para a referida audiência. Na data agendada alguns cenários se podem perfilar:

Falta apenas o empregador – caso em que se não for representado, o juiz ordena a sua notificação para apresentar articulado motivador do despedimento, juntar procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas – Art. 98-G nº 1 al.a) –. A justificação ou não da falta não tem efeito no prosseguimento do processo, apenas tem relevo para eventual condenação em litigância de má fé.

Falta apenas o trabalhador – neste caso releva a justificação ou não da falta porquanto se esta for injustificada o juiz determina imediatamente a Absolvição do Pedido – Art. 98-H, nº 1. Caso o trabalhador justifique a sua ausência imediatamente ou nos 10 dias subsequentes, o juiz marca nova data para a audiência de partes – Art.98-H nº 2. Pode ainda suceder que o trabalhador falte à segunda marcação e justifique. Neste caso o juiz ordena a notificação do empregador para os termos supra referidos e fixa a data para a Audiência Final – Art. 98-H nº3 a) –. Em nosso entender a justificação tem que ser feita no acto embora o legislador não o refira expressamente e existam já entendimentos diferentes. Caso o trabalhador falte aquela segunda marcação e a falta for injustificada, o juiz Absolve o empregador do pedido – Art. 98-H nº 3 al. b).

Faltam ambas as partes – nos termos do Art.98-H nº 4, o juiz marca nova data para a audiência de partes, mas se a falta do trabalhador for injustificada o empregador é absolvido do pedido.

Na audiência de partes o empregador expõe os fundamentos de facto que motivam o despedimento, o trabalhador responde e o magistrado procura a conciliação – Art. 98-I, nº 1 e 2.

Pode acontecer que as partes se conciliem parcialmente – Art. 52º e 53º CPT -, caso em que fica a constar do auto os fundamentos que justificam a persistência do litígio.

A este propósito levanta-se uma questão pertinente. É que poderá suceder que as partes se conciliem parcialmente no sentido de ambas reconhecerem que a cessação do contrato ocorreu por caducidade (e não por despedimento), porém não cheguem a acordo quanto aos créditos que o trabalhador pretende ver satisfeitos por parte do empregador. Parece neste caso que não é possível seguir a acção especial em análise uma vez que a pretensão do trabalhador não cabe no âmbito deste processo, supra definido. Não resta ao juiz outra forma de terminar o processo que não seja a absolvição do empregador da instância. Então não conhece do pedido e remete o trabalhador nos termos do Art. 98º-I nº 3 para a acção comum informando-o do prazo que tem ainda para intentar a acção sob a forma comum.

Caso se frustre a conciliação, o juiz marca a data da audiência final e notifica imediatamente o empregador para apresentar o articulado a fundamentar o despedimento, juntar procedimento disciplinar ou documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar rol de testemunhas ou requerer outros meios de prova em 15 dias - Art. 98º-I nº 4 –

### 3.3 ARTICULADOS

O articulado inicial, que é o do empregador, só pode invocar factos e fundamentos que constem da decisão de despedimento que foi comunicada ao trabalhador – Art. 98º-J nº 1 – e se o empregador pretender que o tribunal exclua a reintegração do trabalhador nos termos do art. 392º CT, deve requerê-lo neste articulado, invocando factos e circunstâncias que fundamentem tal posição e simultaneamente apresentar os meios de prova – Art. 98º-J nº 2 – .

Face ao articulado que o empregador apresenta, o trabalhador é notificado para contestar no prazo de 15 dias – Art. 98-L nº 1.

Caso o empregador não apresente procedimento disciplinar ou comprovativo do cumprimento das formalidades exigidas ou de todo não junte articulado, o juiz declara logo a ilicitude do despedimento e condena o empregador na reintegração do trabalhador, excepto se este tiver optado pela indemnização em substituição da reintegração. Condena ainda o Empregador no pagamento das retribuições deixadas de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da sentença que declara ilícito o despedimento.

Face à tramitação processual aqui descrita levanta-se a questão de saber quando é que o trabalhador deve fazer essa opção pela indemnização em substituição da reintegração. É que o formulário não tem campo para o efeito e na fase da Audiência de Partes não sendo obrigatória a constituição de mandatário, e sendo esta opção irreversível, entende-se que esta não deverá ser feita no Requerimento Inicial.

Em todo o caso, se a opção for pela indemnização o tribunal condenará o empregador num montante equivalente a pelo menos 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade.

### 3.4. CONTINUIDADE DO PROCESSO

Como vimos o empregador junta o seu articulado (que é o primeiro do processo) em 15 dias. Pode suceder que apresente articulado mas não junte o procedimento disciplinar, caso em que é logo condenado no

pedido – Art. 98º-J nº 3. Como referimos também, o trabalhador contesta, em 15 dias, por impugnação, excepção ou apresenta reconvenção. Caso o trabalhador não conteste consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador – art.98º- L nº2 –.

Ambas as partes devem apresentar a prova com os articulados.

É admissível a reconvenção do trabalhador independentemente do valor da causa quando o pedido emerge do mesmo facto jurídico que serve de fundamento à acção e à defesa, o trabalhador se propõe obter compensação ou peticiona créditos emergentes do contrato de trabalho. O empregador responde em 15 dias.

Depois da Contestação do trabalhador e eventual Resposta do empregador segue-se a Audiência de Julgamento –Art.98º-M nº 1.

O empregador inicia a produção de prova – Art. 98º-H nº 1 – o articulado inicial é do empregador –, seguindo-se a prova do trabalhador.

### 3.5. SENTENÇA/DECISÃO

Finda a produção de prova é proferida a sentença. Suscitam-se aqui também algumas especificidades que importa apontar:

Uma vez proferida a sentença, esta é notificada ao Empregador e ordenada 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 – art. 98º-J-nº 3 al.c)

Trata-se de uma solução inovadora dado que a acção, que se encontra na sua fase final, renasce, agora por vontade do Trabalhador para apreciação do seu crédito laboral. Em nosso entender trata-se de um corolário do princípio da economia processual, que porém não se compadece com a celeridade e urgência pensadas para esta acção. Além do mais, não tendo o trabalhador sequer intervido, isto é, não tendo apresentado requerimento posterior ao formulário de oposição ao despedimento, esta oportunidade, em sede de processo especial de apresentar um articulado, peticionando créditos salariais constitui uma verdadeira atipicidade – uma verdadeira petição inicial.

Pode no entanto o trabalhador, se o entender, optar pelo exercício do seu direito a reclamar créditos salariais por recurso ao processo comum – É este o sentido que entendemos dever ser atribuído à expressão “querendo” da al.c) do art. 98º-J. Tal é admissível já que não existe caso julgado sobre uma matéria não apreciada pelo tribunal. Ao empregador compete contestar, dentro do prazo geral na ausência de outra previsão legal e ao trabalhador responder no mesmo prazo. Caso não responda consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador – art. 98º-L nº 2 -.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADO, João Leal. – Contrato de Trabalho, Coimbra Editora, 2010, 2ª Ed.
- CURADO, A. – Manual Prático de Direito do Trabalho, Lisboa, Quid Juris
- GOMES, Júlio Manuel Vieira – Novos estudos de Direito do Trabalho, Coimbra Editora
- HENRIQUES, M. – Procedimento Disciplinar, Lisboa, Rei dos Livros
- LEITÃO, L. – Código do Trabalho Anotado, Coimbra, Almedina
- LEITE, J. e Almeida F. – Legislação do Trabalho, Coimbra, Coimbra Editora
- LEITE, Jorge. – Direito do Trabalho, Vol. II, Coimbra, 2004
- MARTINS, João Azenha – Nótula sobre a reforma por velhice e a caducidade do contrato de trabalho, PDT, nº68, 2004
- MARTINS, P. – Cessação do Contrato de Trabalho, Lisboa, Principia Martinez, J. – Comentários ao Código do Trabalho, Lisboa, Bertrand
- MARTINEZ, P. – Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra.
- MARTINEZ, P. – Apontamentos sobre a cessação do contrato de trabalho à luz do Código do Trabalho, AAFDL, Lisboa
- MENEZES CORDEIRO, A. – Manual do Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina
- MONTEIRO FERNANDES, A. – Noções Fundamentais de Direito do Trabalho, Vol. I e II, 14º Ed, Coimbra, Almedina
- MOTTA VEIGA, A. – Lições de Direito do Trabalho, Lisboa, Universidade Lusíada
- NETO, A. – Código do Trabalho e Legislação Complementar – Anotados, Lisboa, Ediforum
- NETO, A. – Código Civil – Anotado, Lisboa, Ediforum
- NETO, A. – Código de Processo de Trabalho – Anotado, Lisboa, Ediforum
- SANTOS, J. – Manual Elementar Prático do Direito do Trabalho, Lisboa, Rei dos Livros

## ABREVIATURAS

- al. - alínea
- art. - artigo
- CT - Código do Trabalho
- CPC - Código de Processo Civil
- CPT - Código de Processo de Trabalho
- D.L. - Decreto-Lei
- nº - número
- pág. - página
- ss. – seguintes
- vg. – verbi gratia

