

Cláudia Vera Sousa Bastos

**Suspensão do Despedimento**

*O novo regime*

Porto

2012



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE INFANTE D. HENRIQUE  
MESTRADO EM DIREITO – ESPECIALIZAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-  
PROCESSUAIS



MESTRADO EM DIREITO - ESPECIALIZAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-  
PROCESSUAIS

**Suspensão do Despedimento**

***O novo regime***

Cláudia Vera Sousa Bastos

Orientador: Professora Doutora Mónica Romano e Martinez Leite de Campos

Co-orientador: Mestre Rui Daniel Ferreira

Porto, Universidade Portucalense

2012

# AGRADECIMENTOS

Palavras nunca chegam para agradecer aqueles que tornam a nossa jornada possível.

Assim, é com apreço que agradeço à Deolinda amiga e companheira em cada fase de elaboração deste trabalho, pelo apoio e bondade que sempre demonstrou.

Por último, à minha família pelo apoio e incentivo incondicional.

*“O sucesso nasce do querer, da determinação  
e persistência em se chegar a um objectivo.  
Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e  
vence obstáculos, no mínimo fará coisas  
admiráveis.”*

(José de Alencar) 1829-1877

# RESUMO

## A Suspensão do despedimento

A suspensão do despedimento, a par da acção declarativa de impugnação, é o meio ao dispor do trabalhador para agir contra um despedimento logo após ter recebido a sua comunicação.

Porém, ao contrário da acção declarativa de impugnação, a suspensão de despedimento constitui uma providência cautelar, ou seja, a sua função é acautelar o posto de trabalho e demais direitos do trabalhador, até que a situação em litígio esteja resolvida em definitivo.

Com a reforma laboral de xxxxx, este instituto foi alvo de algumas alterações, nomeadamente, a unificação das várias providências cautelares numa só a qual aqui nos propomos abordar.

Na situação actual da nossa sociedade, a suspensão do despedimento mostra-se uma forma cada vez mais importante para o trabalhador reagir contra um despedimento ilícito.

# **ABSTRACT**

## Suspention of dismissal

The suspension of dismissal is one way how the worker can act against the unfair dismissal after received the communication.

This mean consists in a interim form of the worker take caution about his rights while he waits for a definitive decision.

With the last change of laws, the portuguese labour law passed of having several types of suspension to have just one: Suspention of dismissal. What we are studing here.

This is a very actual theme, looking at the difficult phase the socitey are facing in, where the unfair dismissal may be increasing.

# LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

al. – Alínea

art. – Artigo

BOA – Boletim da Ordem dos Advogados

CC – Código Civil

Cfr. – Confronte; Confirme

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CJ – Colectânea de Jurisprudência

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CPT – Código de Processo de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

C.trav. – Còde du Travail – Código do Trabalho Francês

DL – Decreto – Lei

DR- Diário da República

ed. – Edição

LBRL – Livro Branco das Relações Laborais

LET - Ley del Estatuto de los Trabajadores

LOFTJ – Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais

LPL - Ley de Procedimiento Laboral

n.º - Número

op. cit. – Obra citada

p. – Página

pp. - Páginas

RC – Tribunal da Relação de Coimbra

RCP – Regulamento de Custas Processuais

RE – Tribunal da Relação de Évora

RL – Tribunal da Relação de Lisboa

RP – Tribunal da Relação do Porto

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

Vol. - Volume

# ÍNDICE

	Pág.
Agradecimentos	1
Resumo	2
Abstract	3
Lista de abreviaturas	4
Índice	5
Introdução	8
<b>Capítulo I</b>	
Evolução histórica das normas aplicadas ao processo de trabalho	10
<b>Capítulo II</b>	
Despedimento	
2.1-Noção	12
2.2-Espécies e procedimento	13
2.2.1-Despedimento por facto imputável ao trabalhador	13
2.2.2-Despedimento colectivo	20
2.2.3-Despedimento por extinção do posto de trabalho	22
2.2.4-Despedimento por Inadaptação	24
<b>Capítulo III</b>	
O Procedimento cautelar	
3.1- Princípios	27
3.1.1 Princípio do dispositivo e do pedido	27
3.1.2 Princípio do contraditório	29
3.1.3 Princípio da legalidade das formas processuais	30
3.1.4 Princípio da adequação formal	31
3.1.5 Princípio da cooperação e da boa fé	31
3.1.6 Princípio da celeridade processual	32
3.1.7 Princípio da economia processual	33
3.1.8 Princípio da imediação/oralidade	33
3.1.9 Princípio da preclusão	34
3.1.10 Princípio do inquisitório	34
3.1.11 Princípio da mediação	35
3.2- Requisitos para aplicação de uma providência cautelar	36

## **Capítulo IV**

Procedimento cautelar de suspensão do despedimento	
4.1-Considerações gerais	38
4.2-Requisitos e características da providência	41
4.3-Pressupostos processuais do procedimento	45
4.3.1-Competência	
a) Critério material	45
b) Critério territorial	45
4.3.2-Critério da legitimidade	46
4.3.3-Patrocínio judiciário	47
4.4-Tramitação	47
4.4.1-Requerimento inicial	48
4.4.2-Elementos formais e materiais do requerimento inicial	48
4.4.3-Prazo	50
4.4.4-Despacho liminar	52
4.4.5-Oposição do requerido	54
4.4.6- Meios de prova	56
4.4.7-Audiência final	58
4.5-Indeferimento e decretamento da providência	59
4.6-Consequências do decretamento	63
4.7-Recurso	64
4.8-A Prestação de caução	65
4.9-Caducidade	68

## **Capítulo V**

Referência às várias acções de impugnação	71
5.1-A nova acção de impugnação do despedimento	72
5.1.1-Características	77
5.1.2-Indeferimento liminar	77
5.1.3-Consequências	78
5.2-Acção de impugnação de despedimento colectivo	80
5.3-Acção impugnação em processo comum	81
Conclusão	83
Bibliografia	87

# INTRODUÇÃO

A providência cautelar, sobre o qual se debruça este trabalho, é um importante meio de defesa ao dispor do trabalhador contra o despedimento ilícito por parte do empregador. Assim, pretende-se acautelar o efeito útil de uma sentença, tendo-se como principal objectivo readmitir o trabalhador na empresa.

Este instituto constitui um mecanismo essencial para que o trabalhador faça valer os seus direitos constitucionalmente garantidos de acesso ao direito e à justiça em tempo útil, artigo 20.º, da CRP e direito ao trabalho previsto no artigo 58.º, também da CRP.

A legalidade colocada em causa pelo despedimento ilícito deve ser reposta de modo a evitar prejuízos gravosos para o trabalhador sujeito àquele despedimento.

É perante a morosidade dos nossos tribunais que é possível o recurso a uma providência cautelar com vista a suspender o despedimento.

Do carácter social e económico que resulta da relação de trabalho e, pelo facto do trabalhador ser despedido acarretar-lhe graves problemas na sua vida pessoal e familiar, torna indispensável a aplicação de uma decisão provisória.

Apesar de ser já uma medida solidificada no nosso ordenamento, não deixam de se suscitar algumas dúvidas no que diz respeito à sua aplicação em determinados pontos. Pontos cruciais que serão abordados ao longo do trabalho que se propõe fazer.

Para além de uma medida cautelar, o trabalhador lesado por um despedimento ilícito, tem ao seu dispor uma tutela definitiva através da impugnação judicial do despedimento.

Em virtude da recente reforma laboral<sup>1</sup>, a forma como se pode impugnar o despedimento sofreu importantes alterações.

Assim, propomo-nos fazer uma abordagem pelos procedimentos cautelares em geral para seguidamente especificar a providência cautelar de suspensão de despedimento no direito do trabalho.

---

<sup>1</sup> Reforma que no essencial seguiu as directrizes propostas pelo Livro Branco das Relações Laborais (LBRL), publicado a 30 de Novembro de 2007.

Importante será também abordar as diferentes acções de impugnação do despedimento incidindo mais na nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

# CAPITULO I

## EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS NORMAS APLICADAS AO PROCESSO DO TRABALHO

O actual CPT foi aprovado pelo DL n.º 480/99, de 9 de Novembro mas o processo de trabalho iniciou-se muito antes disso.

A Lei de 14 de Agosto de 1889 veio criar os chamados Tribunais de Árbitros Avindores<sup>2</sup>.

Estes eram constituídos por representantes dos empregadores e trabalhadores e tinham como principal competência decidir dos conflitos que surgiam através da execução dos contratos de trabalhos, da aplicação das convenções de serviço que colocavam patrões de um lado e operários do outro, isto no que diz respeito, nomeadamente, aos assuntos industriais e comerciais.

Já por essa altura existiam normas processuais específicas que regulavam este tipo de conflitos e assim se mantiveram, inclusive durante a Primeira República e o Estado Novo. No fim da vigência da Constituição de 1933, a jurisdição laboral dispunha de uma ordem jurisdicional autónoma tendo no seu topo o Supremo Tribunal Administrativo, sendo que os processos que decorriam nestes tribunais eram regulados pelo CPT de 1963.

Com a entrada em vigor da CRP de 1976 modificou-se completamente a estrutura judiciária, e os tribunais de trabalho deixaram de ser uma organização autónoma apenas funcionando como tribunais judiciais especializados. E assim continuam hoje como juízos de competência especializada, previstos na Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais conforme se comprova através do artigo 74.º, n.º 2, alínea c), e do artigo 118.º e seguintes da Nova Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais<sup>3</sup>. Graças à competência especializada dos tribunais de trabalho, das suas decisões cabe recurso para o Tribunal da Relação e deste para o Supremo Tribunal de Justiça.

---

<sup>2</sup> Para mais desenvolvimentos consultar ALEXANDRE, Isabel - *Princípios gerais do Processo do Trabalho*, In *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2002, p. 393.

<sup>3</sup>Lei n.º 52/2008, de 28 de Agosto (LOFTJ).

Ao longo dos tempos o processo laboral português passou por cinco códigos. A razão mais próxima para estas alterações foi a sistematização e actualização do CPC, como refere João Correia.<sup>4</sup>

O primeiro CPT<sup>5</sup> datado de 1940 foi aprovado pelo DL n.º 30.910, de 3 de Novembro. O segundo CPT, já de 1963, aprovado pelo DL n.º 45.497, de 30 de Dezembro que deu origem ao CPT de 1979 que sofreu sucessivas prorrogações à entrada em vigor acabando por nunca ter vigorado. O quarto CPT aprovado pelo DL n.º 272-A/81, de 30 de Setembro, iniciou a sua vigência a 1 de Janeiro de 1982, vigorando até 1 de Janeiro de 2000 data em que começou a vigorar o actual CPT.

O actual CPT foi aprovado DL n.º 480/99, de 09 de Novembro sendo posteriormente alterado pelos decretos: DL n.º 323/2001, de 17 de Dezembro e DL n.º 38/2003, de 8 de Março e mais recentemente pelo DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro.

Esta última revisão teve como objectivo primordial adequar o direito adjectivo às mais recentes alterações introduzidas ao CT através da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro que aprovou o novo CT. Tendo, até alguns preceitos substantivos apenas entrado em vigor com recente revisão do CPT.

Além da adequação com o CT, a recente reforma visou a conformação com a reforma do processo civil, nomeadamente em matéria de recursos operada pelo DL n.º 303/2007, 24 de Agosto<sup>6</sup>.

O capítulo dos procedimentos cautelares, temática aqui abordada, sofreu profundas alterações. Sendo que a de maior relevo foi a unificação da suspensão de despedimento individual com a suspensão do despedimento colectivo na chamada Suspensão do Despedimento.

## **CAPITULO II**

### **DESPEDIMENTO**

---

<sup>4</sup> In entrevista publicada pela revista Trabalho e Segurança Social em 1998, p. 10

<sup>5</sup> Diferentemente do que acontece em Portugal, o sistema brasileiro não possui actualmente um CPT. Em vez disso têm um conjunto de leis compiladas no DL n.º 5.452 de 01 de Maio de 1943 – a CLT, cfr. ABDALA, Vantuil – *“Direito Processual do Trabalho e sua aplicação, Organização e competência da justiça do trabalho no Brasil”*. Temas Laborais Luso Brasileiros. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 426.

<sup>6</sup> Cfr. PINHEIRO, Paulo Sousa - *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, pp.17-19.

## 2.1 Noção

O despedimento apresenta-se como sendo uma forma de cessação unilateral dos efeitos de um contrato de trabalho. Trata-se de uma cessação que surge por iniciativa do empregador e encontra-se prevista no artigo 351.º e seguintes do CT.

Afigura-se como uma “*declaração negocial receptícia que é plenamente eficaz e determina a imediata cessação do contrato de trabalho, com a consequente paralisação do dever de prestar trabalho e do dever de pagar a retribuição*”<sup>7</sup>.

Assim, é exigida uma declaração de vontade por parte do empregador nos termos da qual é comunicado ao trabalhador que o contrato cessou.

Ora, uma vez que o contrato de trabalho caracteriza-se por ser de execução continuada, “*as suas prestações mantêm-se efectuadas até à data em que a resolução produz efeitos*”, artigo 434.º, n.º 2, do CC, a comunicação não tem, por isso, eficácia retroactiva.

Além de que, não é necessário recorrer ao tribunal, uma vez que a declaração de vontade emitida pelo empregador no sentido de pôr termo ao contrato, produz efeitos no momento em que o trabalhador recebe a declaração de despedimento, afigurando-se assim como sendo uma declaração receptícia, artigo 357.º, n.º 7, do CT.

## 2.2 Espécies

Como formas de despedimento a lei prevê: a cessação do contrato por facto imputável ao trabalhador designado de justa causa de despedimento; o despedimento por alteração das circunstâncias (exemplo do despedimento

---

<sup>7</sup> Consultar aresto do STJ de 01 de Abril de 2009, proferido no âmbito do processo n.º 08S3043.

colectivo e extinção do posto de trabalho); despedimento por impossibilidade da realização da prestação (despedimento por inadaptação)<sup>8</sup>.

### 2.2.1 Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Esta forma de despedimento constitui um poder atribuído ao empregador de fazer cessar o contrato de trabalho em virtude do incumprimento por parte de um trabalhador (despedimento subjectivo) dos deveres resultantes da relação contratual e encontra-se prevista no artigo 340.º, alínea c) e regulado no artigo 351.º e seguintes do CT<sup>9</sup>.

Através da leitura conjugada do artigo 338.º do CT e do artigo 53.º da CRP verifica-se que é vedado ao empregador a possibilidade de fazer cessar um contrato de trabalho de forma totalmente arbitrária: *Proibição do despedimento sem justa causa*. Este princípio é um corolário da garantia constitucional do direito fundamental de todos os cidadãos: direito ao trabalho presente no artigo 58.º, n.º 1, da CRP<sup>10</sup>. Esta proibição tem desde logo consequências no regime jurídico-laboral: nulidade dos actos que envolvam despedimento sem justa causa; direito do trabalhador manter o seu posto de trabalho; direito de ser reintegrado nele, quando um despedimento sem justa causa seja levado à prática<sup>11</sup>. Um despedimento sem uma causa devidamente fundamentada é nulo e por isso devem ser tomadas medidas para repor a legalidade.

*“A existência (e invocação) de uma justa causa é condição substancial de validade do despedimento”<sup>12</sup>*

Esta forma de despedimento além de exigir um comportamento culposos por parte do trabalhador exige que seja suficientemente grave para que a relação laboral não possa ser mantida<sup>13</sup>.

---

<sup>8</sup> Cfr. MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho* Coimbra: Almedina, 2010, pp. 1043 e ss.

<sup>9</sup> Na lei laboral espanhola denomina-se de “*Despido disciplinario*” e está regulado nos artigos 54 a 57 da LET.

<sup>10</sup> À semelhança do que acontece no ordenamento português, a Constituição Federal Brasileira no seu artigo 7.º, inciso I, prevê a protecção da relação de contrato de trabalho contra a “despedida arbitrária ou sem justa causa” in BRITES ALVES, Paulo Rogério – “*A protecção ao emprego como direito fundamental*” – Revista Electrónica UNFACS, p. 1. O Código de Trabalho Francês (C.trav.) utiliza a expressão “*cause réelle et sérieuse*” no artigo L. 122-14-3, cfr. GATUMEL, Denis – “*Contrôle judiciaire du licenciement*” in *Le droit du travail em France – Principes et approche pratique du droit du travail*, Editions Francis Lefebvre, 2000. p. 183.

<sup>11</sup> À semelhança do que refere ALEGRE, Carlos – *Código de Processo de Trabalho Anotado*. Coimbra, Almedina, 2001, p. 129

<sup>12</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2007, p. 552.

<sup>13</sup> Vide QUINTAS, Paula e QUINTAS Hélder - *O regime jurídico dos despedimentos – uma abordagem prática*. Coimbra: Almedina, 2007, p. 15.

Pelo que torna-se imperativo uma breve abordagem ao conceito de justa causa de despedimento, conceito relevante para a temática em análise.

Tal como refere António Monteiro Fernandes<sup>14</sup>, ao avaliar-se o comportamento do trabalhador há que ter em conta dois critérios básicos: é necessária uma apreciação em concreto da situação originária da alegada causa de despedimento e que essa apreciação determine a impossibilidade prática, ou seja, inexigibilidade do prosseguimento da relação laboral.

No artigo 351.º, n.º 1, do CT encontra-se o conceito geral do que se configura como sendo justa causa: *“Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.”*

Menezes Leitão<sup>15</sup> explica que a definição de justa causa tal como a lei prevê é constituída por três elementos base.

O elemento subjectivo, que se concretiza na *“conduta culposa do trabalhador, seja ela uma acção ou uma omissão”*. Isto é, a violação culposa dos deveres contratuais do trabalhador. A este propósito, Pedro Romano Martinez<sup>16</sup> refere que a culpa no domínio da responsabilidade civil contratual não se desassocia da ilicitude, *“onde a falta culposa de cumprimento é usada em sentido amplo, de molde a abranger a ilicitude e a culpa. Assim sendo, o “comportamento culposo” pressupõe um acto ilícito e censurável do trabalhador”*. A culpa deve ser apreciada segundo a diligência exigível ao trabalhador daquele tipo.

Um elemento objectivo, presente na impossibilidade de subsistência da relação laboral, dado que a relação de confiança pela qual uma relação laboral se deve pautar, foi de tal forma afectada que não é exigível ao empregador manter o vínculo contratual.

E por último, o nexó de causalidade entre estes dois elementos. *“Uma vez que o segundo tem que resultar em termos imediatos do primeiro”*<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Confrontar FERNANDES, António Monteiro, *op.cit.*, p. 556.

<sup>15</sup> Vide MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de – *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2010 p. 480.

<sup>16</sup> Consultar Apontamentos sobre a cessação do Código de Trabalho”, Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2004, p. 95.

<sup>17</sup> Cfr. MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *op. cit.*, p.481

Trata-se de uma definição de justa causa disciplinar. Pois que, o despedimento representa uma sanção perante a gravidade de um comportamento violador dos deveres laborais do trabalhador. Estamos perante um “*despedimento-sanção, assente num juízo de censura sobre a conduta pessoal do trabalhador*”<sup>18</sup>.

Já no n.º 2, artigo 351.º do CT o legislador apresenta alguns comportamentos que podem constituir justa causa, a título exemplificativo que concretizam o que a lei estipula como cláusula geral no n.º 1<sup>19</sup>. Assim, outras situações poderão consubstanciar justa causa de despedimento desde que integrem a cláusula geral do n.º 1.

Sem esquecer que, para apreciação da justa causa, a lei manda atender ao quadro de gestão da empresa, ao grão de lesão dos interesses do empregador, ao carácter de relação entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso concreto sejam relevantes, artigo 351.º, n.º 3, do CT.

Assim, a justa causa de despedimento consubstancia-se numa impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, tratando-se de uma inexigibilidade analisada em concreto perante os interesses em contraponto.

Há determinadas situações em que cabe ao trabalhador apresentar elementos que comprovem que o despedimento é feito sem justa causa: acção comum para impugnação do despedimento, onde o impulso processual cabe ao trabalhador, e procedimento cautelar de suspensão do despedimento em que o trabalhador terá que oferecer prova sumária do despedimento ilícito.

No entanto, há regimes especiais em que se verifica uma presunção de que o despedimento é feito sem justa causa, são eles: o despedimento do trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, ou dos que tenham exercido funções nessas organizações há menos de 3 anos; trabalhador candidato a representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como os que tenha aí exercido funções há menos de 3 anos, ambas as situações previstas no artigo 410.º, n.º 3, do CT; e no caso de trabalhadora grávida, lactante ou puérpera, artigo 63.º, n.º 2, do CT.

---

<sup>18</sup> Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *op.cit.*, p. 557

<sup>19</sup> Vide MENEZES, Leitão - *Formas de cessação do Contrato de Trabalho e Procedimentos in* Temas Laborais, Estudos e Pareceres, vol 1. Coimbra: Almedina, 2006, p. 15.

No caso de trabalhadora grávida, lactante ou puérpera, estabelece o artigo 63.º, n.º 1, do CT, a necessidade de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Em caso de parecer negativo faz depender o despedimento de uma decisão judicial relativamente à existência de justa causa para o despedimento, n.º 6 do referido artigo.

Além dos casos anteriormente referidos, há a situação da nova acção do artigo 98.º-I, n.º 4, alínea a) do CPT. Aqui, a prova em como o despedimento foi realizado com justa causa cabe ao empregador, tal como iremos verificar mais à frente.

O despedimento por facto imputável ao trabalhador consiste num despedimento extra-judicial cuja tutela de todo o procedimento cabe ao empregador.

*“O poder disciplinar laboral é um direito subjectivo em sentido próprio...”*, isto porque, está na disponibilidade do empregador sancionar ou não o trabalhador. O poder disciplinar não deve ser entendido como um dever de punir mas antes como uma faculdade ao dispor do empregador de aplicar alguma das sanções presentes no CT. Atendendo a pressupostos formais e materiais e ainda respeitando o princípio da proporcionalidade postulado no artigo 330.º, n.º 1, do CT, tal como refere Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>20</sup>.

Uma vez que estamos perante um despedimento considerado como sanção disciplinar, este obrigatoriamente deve obedecer a um procedimento disciplinar regulado no artigo 329.º e seguintes e artigo 353.º e seguintes, todos do CT.

O poder disciplinar do empregador não é eterno, pelo que, no prazo de 1 ano a contar da data em que se verificou<sup>21</sup> a infracção, deve o empregador dar início ao procedimento sob pena de prescrição.

Acresce que, a partir do momento em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar tenha conhecimento da infracção praticada pelo trabalhador, o procedimento disciplinar tem que ser iniciado nos 60 dias subsequentes, n.º 2 do artigo 329.º do CT.

---

<sup>20</sup> PALMA RAMALHO, Maria do Rosário - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, pp. 609 e ss.

<sup>21</sup> Salvo se se estiver perante um crime, em que se aplica os prazos de prescrição da lei penal, artigo 329.º, n.º 1, do CT

O procedimento disciplinar inicia-se quando o empregador comunica<sup>22</sup> por escrito ao trabalhador a intenção de proceder ao despedimento enviando a nota de culpa<sup>23</sup> com a descrição circunstanciada dos factos de que o trabalhador é acusado<sup>24</sup>.

Existem outros sujeitos que também deverão receber a nota de culpa e respectiva comunicação são eles: comissão de trabalhadores e a associação sindical à qual o trabalhador pertence no caso de exercer funções de representante sindical, conforme o previsto no artigo 353.º, n.º 2, do CT.

Pode acontecer que, após o envio da nota de culpa ao trabalhador, o empregador tenha necessidade de suspender preventivamente o trabalhador, caso a sua continuidade na empresa seja inconveniente, mas, sem que o trabalhador perca o seu direito à retribuição.

Há ainda a possibilidade desta suspensão ser aplicada previamente à notificação da nota de culpa, quando ainda não tenha sido possível elaborar a nota de culpa, nos termos do artigo 354.º, n.º 2, do CT, isto na situação do empregador entender que a presença do trabalhador obsta à averiguação dos factos que lhe são imputáveis.

Um dos princípios basilares do despedimento por facto imputável ao trabalhador é que este não pode ocorrer sem prévia audição do trabalhador em causa, artigo 329.º, n.º 6, do CT. Assim, pode o trabalhador responder à nota de culpa por escrito, no prazo de 10 dias. Na sua resposta o trabalhador poderá realizar esclarecimentos aos factos que lhe são imputados, juntar documentos e solicitar diligências probatórias.

Ora, a redacção do artigo 356.º, n.º 1, do CT deixa transparecer que estas diligências poderão ser levadas a cabo pelo instrutor nomeado pelo empregador para o efeito, ou seja, a norma indicia que as referidas diligências não são obrigatórias. Porém, em acórdão proferido em 2010, o Tribunal Constitucional (TC)<sup>25</sup>, considerou esta norma inconstitucional por violação do

---

<sup>22</sup> Esta comunicação interrompe os prazos de prescrição da infracção, artigo 353.º, n.º 3, do CT, à semelhança do que acontece através da instauração de procedimento prévio de inquérito, artigo 352.º do CT, desde que necessário para fundamentar a nota de culpa, há interrupção dos prazos de prescrição.

<sup>23</sup> A nota de culpa caracteriza-se por ser uma declaração receptícia, pelo que, terá eficácia logo que chegue ao poder do trabalhador, no que a prazos de prescrição e caducidade dos direitos diga respeito, aplicando-se aqui o artigo 224.º do Código Civil (CC).

<sup>24</sup> Sob pena de nulidade de todo o processo disciplinar nos termos do artigo 382.º, n.º 2, do CT. A *ratio* desta norma é a garantia do direito de defesa do trabalhador, no sentido que, este deve estar na posse de toda a informação que lhe permita o adequado exercício do seu direito, ideia esta defendida no Ac. da RP de 28 de Fevereiro de 2011, proferido no âmbito do processo n.º 816/08.0TTVNG.P1.

<sup>25</sup> Ac. TC 338/2010, de 22 de Setembro de 2010 proferido no âmbito do processo n.º 175/09.

direito de defesa do trabalhador. Assim, no que diz respeito à diligência de instrução, é de aplicar a antiga redacção da norma do CT2003 que regulava esta matéria. Pelo que, todas as diligências de prova requeridas pelo trabalhador devem ser realizadas pelo empregador.

Chama-se atenção que, se estiver em causa um despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a no gozo de licença parental, o empregador tem que realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a não ser que as considere meramente dilatórias, caso em que deve fundamentar por escrito a sua recusa em realizá-las, artigo 356.º, n.º 2, do CT.

Terminada esta fase de instrução o empregador deve enviar cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical à qual pertence. Estas entidades podem remeter parecer sobre a decisão de despedimento no prazo de 5 dias úteis, cfr. artigo 356.º, n.º 5, do CT.

Concluído o prazo para que as entidades supra referidas se pronunciem, o empregador dispõe de 30 dias para tomar uma decisão quanto à sanção, sob pena de caducidade do procedimento disciplinar, artigo 357.º, n.º 1, do CT.

Na hipótese de não existir comissão de trabalhadores e o trabalhador não ser representante sindical, o prazo para uma decisão por parte do empregador conta-se a partir da data de conclusão da última diligência de instrução, artigo 357.º, n.º 2, do CT.

A decisão de despedimento<sup>26</sup> é comunicada através de documento escrito ao trabalhador, mas também à comissão de trabalhadores ou à associação sindical caso o trabalhador seja representante sindical, artigo 357.º, n.º 5 e 6, do CT.

Estabelece ainda o artigo 330.º, n.º 2, do CT que aplicação da sanção deve-se verificar nos 3 meses seguintes à decisão sob pena de caducidade.

Se porventura estivermos perante uma microempresa, nos termos do artigo 358.º do CT, este processo sofre alterações, nomeadamente em termos de prazos<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Também esta é uma declaração receptícia nos termos e para efeitos do artigo 224.º do CC e artigo 357.º, n.º 7, do CT. Ac. RP 14 de Março de 2011, proferido no âmbito do processo n.º 763/09.8TTBRG.P1.

<sup>27</sup> Nesta situação, o empregador está dispensado das formalidades previstas no n.º 2, artigo 353.º, n.º 5, do artigo 356.º e n.º 1, 2, 3 e 6 do artigo 357.º todos do CT, isto se o trabalhador sujeito ao despedimento não pertencer a

Acontece que, há certos pontos chave do procedimento disciplinar que a não se verificarem implica a sua invalidade.

Assim sendo, estabelece o n.º 2, do artigo 382.º, do CT, que, a falta de nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador; a falta de comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa; se não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa e a comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º, o procedimento é inválido.

Ora, a inexistir justa causa de despedimento, assunto abordado anteriormente como requisito do despedimento imputável ao trabalhador, ou estando-se perante um processo disciplinar nulo ou que nem sequer teve lugar, estamos perante causas que nos termos do preceituado no artigo 39.º, n.º 1, do CPT, implicam a probabilidade séria de ilicitude do despedimento, determinando a que a providência cautelar de suspensão de despedimento seja decretada<sup>28</sup>.

## 2.2.2 Despedimento colectivo

O despedimento colectivo<sup>29</sup> está previsto no artigo 340.º, alínea d), do CT e o seu regime encontra-se plasmado no artigo 359.º e seguintes do CT.

Está-se perante esta forma de despedimento quando se verifica a *“cessação contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa (...) sempre que aquela ocorrência se*

---

uma comissão de trabalhadores ou seja representante sindical. No que diz respeito aos prazos para o empregador proferir decisão de despedimento, estabelece o n.º 3, do artigo 358.º do CT, que o empregador tem 30 dias para o fazer a contar do término do prazo de resposta do trabalhador, ou 30 dias a contar da conclusão da última diligência instrutória na hipótese de se realizar, ou decorridos 5 dias úteis da recepção da resposta à nota de culpa, em que o trabalhador requereu diligências probatórias mas o empregador optou por não as realizar, pelo que o empregador deverá proferir decisão até 30 dias após os referidos 5 dias úteis.

<sup>28</sup> Questão mais desenvolvida no ponto 4.5.

<sup>29</sup> Previsto nos mesmos contornos no artigo 51 da *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (LET), aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/1995 de 14 de Março.

*fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos* ”<sup>30</sup>, do n.º 1 do artigo 359.º do CT, daqui se retira um requisito quantitativo e um requisito material, respectivamente.

Paula e Hélder Quintas<sup>31</sup> caracterizam esta forma de despedimento como uma resolução plural, uma vez que compreende um número mínimo de trabalhadores e objectiva porque não assenta em qualquer comportamento imputável ao trabalhador.

Estes motivos económicos devem ser apreciados à luz da empresa em causa e contexto em que se verifica o despedimento.

O despedimento colectivo está sempre dependente de uma comunicação escrita à comissão de trabalhadores, na sua falta à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a ser abrangidos pelo despedimento e na falta das entidades referidas, a comunicação deve ser feita individualmente a cada trabalhador abrangido, artigo 360.º, n.º 1, 2 e 3 do CT<sup>32</sup>.

Logo após a comunicação de intenção de proceder ao despedimento colectivo inicia-se a fase de negociação<sup>33</sup> entre o empregador e os representantes dos trabalhadores por forma a obter-se um acordo, medidas a aplicar ou eventual redução do número de trabalhadores a ser despedidos, conforme dispõe o artigo 361.º do CT.

Quer tenha sido celebrado acordo, ou na falta de qualquer acordo o empregador tem 15 dias a contar da comunicação de intenção de despedimento realizada nos termos do artigo 360.º, n.º 1 ou 4 ou ainda n.º 3 do CT, para comunicar a cada trabalhador abrangido pelo despedimento a decisão de despedimento, artigo 363.º, n.º 1 do CT.

---

<sup>30</sup> No n.º 2, do artigo 359.º, do CT o legislador definiu motivos de mercado, motivos estruturais e motivos tecnológicos para efeitos de motivos subjectivos de aplicação de despedimento colectivo e despedimento por extinção do posto de trabalho como iremos constatar mais à frente.

<sup>31</sup> QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder, *op cit.* p. 67.

<sup>32</sup> Comunicação esta que deve respeitar os requisitos plasmados no n.º 2 dessa mesma norma do CT.

<sup>33</sup> Fase acompanhada pelo Ministério responsável pela área laboral, artigo 362.º do CT.

Importante referir que, na decisão de despedimento colectivo deve constar a indicação expressa do motivo, data de cessação do contrato, a compensação e sua forma e lugar de pagamento.

Ora, a decisão de despedimento deverá ser enviada a todos os trabalhadores com a antecedência mínima prevista no artigo que varia conforme a antiguidade, artigo 363.º, n.º 1, do CT, a sua inobservância implica o pagamento de uma retribuição por parte do empregador, artigo 363.º, n.º 4, do CT.

Sucedo que, durante o pré-aviso referido no parágrafo anterior, o trabalhador tem direito a um crédito de horas que corresponde a 2 dias de trabalho semanal simultaneamente com a sua retribuição, artigo 364.º do CT.

Na pendência do aviso prévio pode o trabalhador denunciar o contrato com um pré-aviso de três dias úteis, artigo 365.º do CT. No entanto, no caso de o trabalhador denunciar o contrato de trabalho durante este período, o trabalhador não perde o direito à compensação por despedimento colectivo, também denominada compensação<sup>34</sup> por antiguidade, nos termos do artigo 366.º do CT, correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade<sup>35</sup>.

### **2.2.3 Despedimento por extinção do posto de trabalho**

Esta forma de despedimento encontra-se prevista no artigo 340.º, alínea e), e o seu regime no artigo 367.º e seguintes do CT.

O despedimento por extinção do posto de trabalho assemelha-se ao despedimento colectivo. Trata-se de um despedimento não disciplinar e os requisitos exigidos para aplicação da extinção do posto de trabalho são os mesmos que já referimos anteriormente para o despedimento colectivo, apenas diferem quanto ao número de trabalhadores que estão em causa<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Compensação esta que nunca poderá ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, artigo 366.º, n.º 3, do CT.

<sup>35</sup> No entanto, este regime sofreu algumas alterações com entrada em vigor da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro que procedeu à segunda alteração do Código de Trabalho de 2009. Consequência desta alteração, o Código do Trabalho sofreu um aditamento – artigo 366.º - A. Nos termos deste artigo, quando esteja em causa um despedimento colectivo referente a novos contratos de trabalho, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

<sup>36</sup> Cfr. Ac. RP de 11 de Maio de 2009, proferido no âmbito do processo n.º 0847878.

O despedimento por extinção do trabalho não pode ser considerado um despedimento individual porque pode abranger mais do que um trabalhador, o que desta forma o caracteriza como um despedimento objectivo e singular<sup>37</sup>, e basta não atingir o número mínimo para ser considerado despedimento colectivo, ou seja 5 trabalhadores.

O requisito material para estarmos perante o despedimento por extinção do posto de trabalho é o mesmo conjunto de circunstâncias que anteriormente referimos para o despedimento colectivo, artigo 367.º, n.º 1, do CT.

Trata-se de uma forma de despedimento de carácter residual, pois apenas é aplicado quando não é atingido o número de trabalhadores necessário para se recorrer ao despedimento colectivo, artigo 368.º, n.º 1, alínea d) do CT.

Porém, não será lícita a aplicação desta forma de despedimento quando se esteja perante uma situação de despedimento por justa causa pois neste último deparamo-nos com um comportamento culposo por parte do trabalhador. Deste modo o despedimento por extinção do posto de trabalho terá um carácter subsidiário quer em relação ao despedimento colectivo, quer em relação ao despedimento com justa causa. Pelo que havendo culpa do trabalhador não será possível aplicar a extinção do posto de trabalho, artigo 368.º, n.º 1, alínea a) do CT

Nesta forma de cessação contratual também se exige comunicação escrita aos trabalhadores, comissão de trabalhadores ou, na falta desta última, à comissão intersindical ou comissão sindical, comunicação onde deverá estar os fundamentos em causa. No caso de o trabalhador ser representante sindical também a associação sindical respectiva deverá ser comunicada a intenção do despedimento, artigo 369.º, n.º 1 e 2, do CT.

Posteriormente à comunicação de despedimento à estrutura representativa dos trabalhadores, ao trabalhador em causa e ainda no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação a qual pertence, estas entidades mencionadas podem pronunciar-se no prazo de 10 dias, emitindo parecer

---

<sup>37</sup> QUINTAS, Paula e QUINTAS Hélder, *op. cit.* p. 67.

fundamentado, onde se contestará os motivos invocados, os requisitos<sup>38</sup> previstos no artigo 368.º, n.º 1, do CT ou as prioridades<sup>39</sup> a que se refere o n.º 2 também deste artigo, para além de alternativas que visam atenuar efeito do despedimento, artigo 370.º, n.º 1, do CT.

Se assim entender, a estrutura representativa dos trabalhadores, o próprio trabalhador afectado pelo despedimento ou a associação sindical respectiva no caso de o trabalhador ser um representante sindical podem pedir a intervenção do ministério responsável pela área laboral para controlar os pressupostos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º do CT e deverá ser elaborado relatório a respeito, artigo 370.º n.º 1 e 2, do CT.

O empregador profere a sua decisão no prazo de 5 dias, após decorrido o prazo para as várias entidades se pronunciarem ou a partir do relatório do ministério competente, comunicando-a aos trabalhadores, estruturas sindicais e ministério responsável pela área laboral, artigo 371.º, n.º 1, do CT.

Aqui o despedimento implica os mesmos direitos que o despedimento colectivo: aviso prévio, compensação, crédito de horas e possibilidade de denúncia do contrato apesar de se estar perante um procedimento bem mais simples, artigo 372.º do CT.

## **2.2.4 Despedimento por inadaptação**

Esta forma de despedimento<sup>40</sup> foi introduzida no ordenamento português pelo DL n.º 400/91 de 16 de Outubro e encontra-se previsto no artigo 340.º, alínea f), do CT.

Regulado no artigo 373.º e seguintes do CT, este despedimento exige a redução continuada de produtividade e da sua qualidade, avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho e no caso de serem criados riscos para a

---

<sup>38</sup> Esta forma de despedimento apenas pode ter lugar quando não esteja em causa uma conduta culposa do empregador ou trabalhador; ser praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral; não existir na empresa contratos a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto; não seja aplicado o despedimento colectivo.

<sup>39</sup> O empregador deve observar a seguinte ordem de critérios para concretizar os postos de trabalho a extinguir: menos antiguidade no posto de trabalho; menor antiguidade na categoria profissional; classe inferior da mesma categoria profissional; menor antiguidade na empresa.

<sup>40</sup> No ordenamento espanhol, o despedimento por inadaptação diz respeito às chamadas causas objectivas de cessação do contrato de trabalho, artigo 52 LET.

saúde do próprio trabalhador, de outros trabalhadores e de terceiros, situações estas elencadas nas alíneas do n.º 1, do artigo 374.º, do CT

Desta forma, através do despedimento por inadaptação é dada ao empregador a possibilidade de fazer cessar o contrato de trabalho sempre que considere que o trabalhador não possui capacidade para desempenhar correctamente as funções que lhe foram determinadas originando a insubsistência da relação laboral.

Não é possível recorrer ao despedimento por inadaptação quando exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com as competências do trabalhador em causa, requisito previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 375.º do CT, para além de outros requisitos que se têm que verificar para ser possível recorrer a esta forma de despedimento, tais como terem sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento; tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade formadora certificada para além de, após a referida formação, ser atribuído ao trabalhador um período de adaptação de pelo menos 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele, sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros; ou ainda, quando a situação de inadaptação não decorra da falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

Em primeiro lugar, terão de ser respeitados os requisitos presentes nos artigos 374.º e 375.º do CT.

Se a inadaptação se tiver verificado porque o trabalhador foi transferido para um novo posto de trabalho nos 3 meses anteriores, tem direito a ser adstrito novamente ao posto de trabalho anterior com direito à mesma retribuição a não ser que o posto de trabalho tenha sido extinto, artigo 375.º, n.º 2, do CT.

Esta forma de despedimento não pode implicar diminuição do nível de emprego da empresa<sup>41</sup>, assim estipula o artigo 380.º do CT, que deve ser assegurada a manutenção do nível de emprego na empresa, por meio de admissão ou transferência de trabalhador no decurso de procedimento tendente a despedimento do trabalhador em causa por facto que não lhe seja imputável. Esta medida visa evitar os falsos despedimentos por extinção do posto de trabalho.

Também aqui o trabalhador tem direito às mesmas contrapartidas referidas aquando da análise feita do despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho, artigo 379.º do CT.

No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica o despedimento por escrito ao trabalhador, comissão de trabalhadores ou na falta desta à comissão intersindical ou comissão sindical e associação sindical respectiva na hipótese do trabalhador abrangido pelo despedimento ser representante sindical, artigo 376.º do CT.

Nos 10 dias posteriores a esta comunicação, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva, podem emitir parecer fundamentado ao empregador acerca dos motivos apresentados, ou pode ainda o trabalhador apresentar meios de prova que achar convenientes, artigo 377.º, do CT.

Decorridos 5 dias sobre o termo do prazo anteriormente referido, o empregador pode proceder ao despedimento através de decisão por escrito devidamente fundamentada, n.º 1, artigo 378.º, do CT.

Esta comunicação está dependente de um aviso prévio que varia consoante a antiguidade do trabalhador, n.º 2, artigo 378.º, do CT.

---

<sup>41</sup> Cfr. MENEZES, Leitão, *op. cit.* p. 120.

# CAPITULO III

## O PROCEDIMENTO CAUTELAR

### 3.1 Princípios

O direito processual laboral caracteriza-se como sendo um direito adjetivo à semelhança do direito processual civil. Como tal, há princípios que norteiam o direito processual laboral que são comuns aos princípios do processo civil.

Para além de que, é o processo civil que se aplica subsidiariamente nos casos omissos, por força do artigo 1.º, n.º 2, alínea a), do CPT.

Assim sendo, passemos a uma abordagem sucinta de alguns desses princípios que disciplinam o processo laboral, mais concretamente a providência cautelar de suspensão de despedimento.

#### 3.1.1 Princípio do dispositivo e do pedido

O princípio do dispositivo encontra-se plasmado no artigo 264.º do CPC, e implica que está nas partes o poder de dispor do processo<sup>42</sup>. Isto porque é às partes que cabe o início e impulso do processo e até porem termo se assim o entenderem.

Assim, só na *“sequência do pedido de uma parte pode o tribunal resolver o conflito de interesse que a acção pressupõe – n.º 1, do artigo 3.º, do CPC – devendo ela, e a parte contra quem o pedido foi formulado, trazer aos autos os meios de prova dos factos que baseiam aquele ou a defesa já que, em princípio, o juiz só pode servir-se dos factos articulados pelas partes para proferir decisão...”*<sup>43</sup>.

Pelo que, o tribunal não pode iniciar ou decretar uma providência cautelar de suspensão de despedimento sem que lhe seja pedido previamente. Sem que a questão seja levada à sede de decisão judicial<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> LOPES CARDOSO, Álvaro - *Manual de Processo do Trabalho*, Lisboa: Livraria Petrony, 2000. p. 39.

<sup>43</sup> LOPES CARDOSO, Álvaro, *op. cit.* p. 40.

<sup>44</sup> Cfr. DOMINGOS, Maria Adelaide - “Princípio do Dispositivo e do pedido” – “Procedimentos Cautelares Laborais”. Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2007, vol. V, p. 53.

Igualmente este princípio encontra concretização no artigo 661.º do CPC<sup>45</sup> que refere que “a sentença não pode condenar em quantidade superior ou em objecto diverso do que se pediu”.

Porém, este princípio sofre uma importante excepção no processo laboral que “*decorre da possibilidade de condenação extra vel ultra petitum*”<sup>46</sup>.

Estipula o artigo 74.º do CPT que “o juiz deve condenar em quantia superior ao pedido ou em objecto diverso dele quando isso resulte da aplicação à matéria provada, ou aos factos de que possa servir-se, nos termos do artigo 514.º, do CPC, de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho”.

O juiz tem o poder/dever de ir além do peticionado pelo autor, desde que isso se funde em matéria de facto provada, ou factos notórios, nos termos do artigo 514.º do CPC<sup>47</sup>.

Ou seja, no caso do juiz se deparar com factos provados ou que não careçam de alegação ou de prova, o juiz deve decidir para além do pedido e em objecto diverso de forma a “*dar cumprimento a preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (...)*” e sempre “*que esteja em causa a aplicação à matéria de facto assente no processo ou à cognoscível officiosamente de normas injuntivas ou imperativas, sejam elas preceptivas ou proibitivas, o tribunal deve aplicá-las, mesmo que da sua aplicação resulte uma condenação em quantidade superior ao pedido ou em objecto diverso dele.*”<sup>48</sup>

Esta limitação ao princípio do dispositivo encontra sustentação na “*especial natureza dos interesses tutelados pelas normas de direito do trabalho*”, ou seja a especial fragilidade do trabalhador perante o empregador, fundamento base de toda a legislação laboral.<sup>49</sup> Visa essencialmente conferir uma maior flexibilidade a estes princípios, permitindo ao juiz adaptar a medida a decretar à realidade de facto em causa.

De acordo com Maria Adelaide Domingos, a aplicabilidade da condenação para além do peticionado encontra uma maior abrangência no procedimento

---

<sup>45</sup> Concretizado na alínea e) do n.º 1 do artigo 668.º do CPC.

<sup>46</sup> Vide PINHEIRO, Paulo Sousa – *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*, p. 28.

<sup>47</sup> In MESQUITA, José António - “*Princípios gerais do direito processual do trabalho*”. *Prontuário do Direito de Trabalho* n.º 73, Lisboa, 2006. p. 88

<sup>48</sup> Cfr. NETO, Abílio – *Código de Processo de Trabalho anotado*, Lisboa: Ediforum, 2010, anotação quatro p. 153.

<sup>49</sup> Cfr. NETO, Abílio, *op. cit.* anotação seis, p. 154. É também pertinente a leitura do Ac. do TC n.º 644/94 proferido em 13 de Dezembro de 1994, referido na mesma anotação.

cautelar comum atendendo ao facto de não se estar perante providências taxativas na lei que se adaptam melhor à situação controvertida<sup>50</sup>.

Importa referir que a condenação *extra vel ultra petitem* abrange qualquer umas das partes, seja empregador seja trabalhador.

### 3.1.2 Princípio do contraditório

Este princípio está estreitamente relacionado com os princípios da equidade do processo e da igualdade das partes<sup>51</sup>, artigo 3.º - A, do CPC<sup>52</sup>.

No desenrolar do processo, deve sempre ser dada a possibilidade a uma parte de se pronunciar sobre o acto praticado pela outra, artigo 264.º, n.º 3 do CPC.

O juiz nunca poderá decidir de questões de facto ou de direito, mesmo de conhecimento oficioso, sem que as partes se pronunciem sobre elas<sup>53</sup>.

O princípio do contraditório na providência cautelar de suspensão de despedimento é assegurado com a citação do requerido para que este se oponha e compareça na audiência final.

O empregador deve opor-se até ao início da audiência final no caso de se estar perante um procedimento cautelar especificado, confrontar artigos 34.º, n.º 1, 32.º, n.º 1, alínea b), do CPT.

No entanto, no caso da nova acção de impugnação do despedimento, o contraditório do empregador é assegurado com a entrega da petição onde justificará a existência da justa causa para o despedimento, artigo 98.º- J do CPT.

No caso de se estar perante um despedimento dependente de processo disciplinar, deverá o requerido junta-lo no prazo que dispõe para se opor, n.º 3 do artigo 34.º do CPT. Nos casos de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação, o juiz notifica o requerido para no prazo de oposição, juntar aos autos os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, n.º 3, do artigo 34.º do CPT.

---

<sup>50</sup> Cfr. DOMINGOS, Maria Adelaide - "Princípio do Dispositivo e do pedido" – "Procedimentos Cautelares Laborais". Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2007, vol. V, p. 54.

<sup>51</sup> Este princípio deve considerar-se numa forma mais global no princípio de igualdade de armas que "*se traduz na exigência de um equilíbrio de meios postos ao dispor das partes*". – LOPES-CARDOSO, Álvaro, *op. cit.* p. 42.

<sup>52</sup> LOPES-CARDOSO Álvaro, *op. cit.* p. 36.

<sup>53</sup> Só em casos excepcionais previstos na lei se podem tomar providências contra determinada pessoa sem que esta seja previamente ouvida, artigo 3.º, n.º 2, 3 e 4, do CPC.

### 3.1.3 Princípio da legalidade das formas processuais

Os termos em que decorre a tramitação do processo são fixados na lei e não são deixados ao livre arbítrio do juiz. Um exemplo disso é o artigo 138.º do CPC, que determina a forma dos actos a praticar, ou do artigo 201.º do mesmo diploma, que estabelece as regras gerais sobre a nulidade dos actos.

O legislador no processo laboral foi mais longe ao permitir ao juiz a liberdade de adequar a prática dos actos ao “*processamento da causa ao seu fim útil e com as garantias necessárias*”<sup>54</sup>, na alínea b) do artigo 56.º do CPT.

Atente-se por exemplo na forma exigida para o impulso da acção especial de impugnação do despedimento. Os artigos 98.º C e 98.º D, ambos do CPT, determinam a utilização de um formulário próprio aprovado pela Portaria n.º 1460-C/2000 de 31 de Dezembro.

Para Álvaro Lopes-Cardoso<sup>55</sup>, este princípio está directamente relacionado com o dever de fundamentação das decisões judiciais, que é constitucionalmente garantido, artigo 208.º, n.º 1, da CRP, e está concretizado na lei processual nas normas: artigos 653.º, n.º 2, 659.º, n.º 2 e 3 e 712.º, n.º 5, todos do CPC.

### 3.1.4 Princípio da adequação formal

O princípio da adequação formal encontra-se previsto no artigo 265.º - A do CPC assim como de forma expressa no artigo 56.º, alínea b), do CPT.

Consistindo este postulado, na faculdade que o juiz possui de oficiosamente, ouvidas as partes, determinar os actos que melhor se ajustem à finalidade do processo.

Não visa, porém, criar uma “*espécie de processo alternativo*”<sup>56</sup> mas ultrapassar possíveis situações não previstas na lei.

Segundo opinião de Abílio Neto<sup>57</sup> esta é uma norma desprovida de “*conteúdo útil*”. Segundo este autor, “*não há actos processuais posteriores que*

---

<sup>54</sup> Vide LOPES - CARDOSO Álvaro, *op. cit.* p. 31.

<sup>55</sup> Cfr. LOPES - CARDOSO Álvaro, *op. cit.* p. 32.

<sup>56</sup> In relatório do DL n.º 180/96, de 25 de Setembro (Revisão de 1995/96 do CPC).

<sup>57</sup> Cfr. NETO, Abílio, *op. cit.*, anotação 1, p. 122.

*possam ser eliminados ou ajustados ao fim do processo, ou que possam sofrer adaptações, por determinação do juiz, ainda que com anuência das partes presentes, que podem, inclusive, estar desacompanhadas de mandatário”.*

### **3.1.5 Princípio da cooperação e da boa fé**

Estabelece o artigo 266.º do CPC que, *“na condução e intervenção no processo, devem os magistrados, os mandatários judiciais e as próprias partes cooperar entre si, concorrendo para se obter, com brevidade e eficácia, a justa composição do litígio”.* Encontra-se assim consagrado expressamente o princípio da cooperação.

Este princípio concretiza-se na obrigatoriedade das partes fornecerem ao tribunal todas as informações e esclarecimentos pertinentes e solicitados pelo juiz. Para além de que, devem as partes comparecer sempre que convocadas, devem facultar tudo o que lhes for requisitado, e devem praticar os actos que lhes forem determinados<sup>58</sup>, sob pena da parte faltosa incorrer na chamada litigância de má fé, nos termos do artigo 456.º, n.º 2, alínea c) do CPC, o que implica o pagamento de uma multa e indemnização à parte contrária, se esta a pedir, n.º 1 da mesma norma.

É ainda pertinente atentar no artigo 519.º do CPC, uma vez que por força desta norma, este dever de cooperação recai sobre pessoas que não sejam partes na causa, nomeadamente pessoas que possam ter um papel relevante para a descoberta da verdade e em dirimir o litígio.

Directamente relacionado com o princípio da cooperação, está o dever da boa fé processual<sup>59</sup>, plasmando no artigo 266.º - A do CPC.

No termos do n.º 2 do artigo 456.º do CPC, age de má fé quem deduzir conscientemente pretensões sem qualquer fundamento, alterar a verdade dos factos ou omitir factos relevantes para a decisão da causa, não respeitar o dever de cooperação, e quem *“Tiver feito do processo ou dos meios processuais um uso manifestamente reprovável, com o fim de conseguir um*

---

<sup>58</sup> Vide MACHADO, António Montalvão, PIMENTA, Paulo – *O Novo processo civil*, Coimbra: Almedina, 2010, p. 32.

<sup>59</sup> A sua inobservância é também sancionada pelo regime da litigância de má fé.

*objectivo ilegal, impedir a descoberta da verdade, entorpecer a acção da Justiça ou protelar, sem fundamento sério, o trânsito em julgado da decisão.”*

### **3.1.6 Princípio da celeridade processual**

Este princípio encontra-se previsto expressamente no artigo 265.º, n.º 1, do CPC: *“Iniciada a instância, cumpre ao juiz, sem prejuízo do ónus de impulso especialmente imposto pela lei às partes, providenciar pelo andamento regular e célere do processo, promovendo officiosamente as diligências necessárias ao normal prosseguimento da acção e recusando o que for impertinente ou meramente dilatatório”.*

A celeridade processual encontra-se no encurtamento dos prazos, quer para os actos praticados pelo tribunal quer pelos actos praticados pelas partes<sup>60</sup>.

A *ratio* deste princípio situa-se na credibilidade da justiça, que deve ser célere tanto quanto possível, isto porque as decisões para serem justas não se bastam pela celeridade com que são tomadas mas também pela satisfação dos interesses em litígio<sup>61</sup>.

No âmbito dos procedimentos cautelares, este princípio está patente na sua natureza urgente atribuída pela própria lei. Bem como, os curtos prazos como veremos mais à frente.

### **3.1.7 Princípio da economia processual**

O princípio da economia processual está patente no artigo 138.º do CPC e artigo 27.º, 28.º, 56.º, todos do CPT.

Nos termos da lei civil, *“Os actos processuais terão a forma que, nos termos mais simples, melhor corresponda ao fim que visam atingir”*, de forma a ser possível em cada processo resolver o maior número possível de litígios

---

<sup>60</sup> A nível laboral verifica-se nomeadamente nos prazos para apresentação dos articulados e de recurso relativamente aos outros ordenamentos.

<sup>61</sup> Vide LOPES - CARDOSO Álvaro, *op. cit.* p. 35.

para além do processo apenas comportar os actos e formalidades estritamente indispensáveis e relevantes à causa<sup>62</sup>.

Em processo laboral, este princípio está presente na cumulação sucessiva de pedidos e causa de pedir, artigo 28.º do CPT, na intervenção das associações sindicais quando em causa estejam interesses colectivos, artigo 5.º, do CPT. Segundo o autor Álvaro Lopes-Cardoso<sup>63</sup>, este princípio é também visível no artigo 27.º, do CPT, na possibilidade atribuída ao juiz de “*mandar intervir na acção qualquer pessoa*”, tendo em vista o efeito útil da acção.

### 3.1.8 Princípio da imediação/oralidade

O princípio da imediação concretiza-se no contacto entre o juiz e as diferentes fontes de prova, e tem como principal consequência que a “*instrução e a discussão da causa se realizem perante o juiz da causa*”, artigos 556.º, 588.º, 612.º, 621.º, 652.º e 653.º, todos do CPC.

Impõe este princípio que o juiz deve ter o contacto mais próximo possível com as fontes de prova pelo que consequentemente a produção de prova terá de ter lugar perante o tribunal, entidade competente para a apreciar.

Directamente relacionado com o princípio da imediação está o princípio da oralidade, ou seja, a prova é produzida perante os julgadores por se considerar o melhor método para apurar a verdade.

É através da impressão deixada no julgador que assistiu à produção de prova que será formada a decisão de conformação do litígio.

Assim, para “*decidir a providência cautelar de suspensão de despedimento, deve atender-se apenas às provas produzidas no respectivo processo, sendo irrelevante o constante do procedimento disciplinar*”<sup>64</sup>.

### 3.1.9 Princípio da preclusão

---

<sup>62</sup> Cfr. LOPES - CARDOSO Álvaro, *op. cit.* p. 41.

<sup>63</sup> Consultar LOPES - CARDOSO Álvaro, *op. cit.* p. 42.

<sup>64</sup> Cfr. Ac. RP 28 de Novembro de 2011 proferido no âmbito do processo n.º 238/11.5TTVFR-A.P1.

Este princípio traduz-se na auto-responsabilização das partes, e na contrapartida atribuída pelo princípio do dispositivo de dispor da iniciativa no processo judicial.

Assim, as partes devem conduzir o processo por sua conta e risco, na medida em que, o facto de não praticarem atempadamente determinados actos, a inépcia do processo pode acarretar a preclusão dos seus direitos, resultando no seu próprio prejuízo.

Tal como refere Álvaro Lopes-Cardoso<sup>65</sup>, este princípio é amenizado pela intervenção do juiz que muitas vezes promove oficiosamente a intervenção das partes através do mecanismo previsto no artigo 27.º do CPT.

### **3.1.10 Princípio do inquisitório**

Este princípio encontra-se aflorado no n.º 2 do artigo 35.º do CPT<sup>66</sup>, no que diz respeito à matéria respeitante às provas.

A consequência primordial é que o juiz não se limita a apreciar as provas que lhe chegam pelas mãos das partes podendo investigar livremente, diligenciando da forma que considere essencial.

Assim, é afloramento deste princípio a inquirição de uma testemunha por iniciativa do tribunal, sem que esta seja apresentada por uma das partes, artigo 645.º, do CPC.

No processo laboral o princípio do inquisitório é notório no artigo 72.º do CPT, que permite ampliação da base instrutória, perante o surgimento de factos novos relevantes para a boa decisão da causa.

### **3.1.11 Princípio da mediação**

Através da aplicação prática deste princípio, visa-se ao longo de um processo judicial concertar os interesses das partes, para que estas cheguem a um consenso sem necessidade de proferir uma sentença.

---

<sup>65</sup> Álvaro Lopes-Cardoso, *op. cit.* p. 49.

<sup>66</sup> No CPC o princípio do inquisitório encontra-se previsto no n.º 3, do artigo 265.º, *“Incumbe ao juiz realizar ou ordenar, mesmo oficiosamente, todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade e à justa composição do litígio, quanto aos factos de que lhe é lícito conhecer”*.

No processo civil, este princípio encontra-se plasmado nos artigos 249.º - A a 249.º - C e 279.º - A, todos do CPC. Estas normas são aplicadas ao processo laboral por remissão expressa do artigo 27.º - A do CPT.

Trata-se de um princípio com grande relevo no ordenamento laboral e está aflorado principalmente no instituto da audiência de partes.

Assim, quer no processo comum laboral quer no novo processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento recebida, respectivamente, a petição inicial do autor, artigo 54.º, n.º2, do CPT, e o requerimento do trabalhador, artigo 98.º - F, n.º1, do CPT, o juiz deve designar audiência de partes a realizar-se no prazo de 15 dias.

A principal função da audiência de partes é diligenciar que as partes em litígio cheguem a acordo evitando que o processo siga mais longe<sup>67</sup>. Para além disso “*ela visa também contribuir para a simplificação da tramitação e para a rápida definição do verdadeiro objecto do processo*”<sup>68</sup>.

Para Abílio Neto a audiência de partes constitui uma mera formalidade a ser verificada desprovida de qualquer efeito prático uma vez que o autor limita-se a remeter para a petição inicial e o réu remete para a contestação aquilo que tem a dizer sobre a causa<sup>69</sup>.

Acresce que, existe ainda um segundo momento ao longo do processo laboral onde é possível conciliar as partes a atingir um acordo – na audiência preliminar, artigo 62.º do CPT.

Como expõe Paulo Sousa Pinheiro<sup>70</sup>, existem pelo menos três momentos ao longo do processo que se pode obter a conciliação das partes: para além dos dois atrás referidos, pode-se acrescentar a tentativa obrigatória de conciliação a realizar na audiência final, artigo 70.º, n.º 1, *in fine*, do CPT.

Também no caso concreto da suspensão do despedimento, na audiência final o juiz deve começar por tentar a conciliação das partes, e se não resultar é que se iniciará a produção de prova, artigo 36.º, n.º 2, CPT.

---

<sup>67</sup> No regime laboral brasileiro é também atribuída grande ênfase ao instituto da conciliação, sendo o juiz obrigado a propor acordo mesmo após o julgamento – cfr. ABDALA, Vantuil, *op.cit.* p. 426. No ordenamento italiano, tem-se verificado actualmente uma tendência para diminuir a pendência processual na jurisdição laboral e nesse sentido tem sido imposta a realização de tentativa de conciliação num órgão não judicial e incentiva-se o recurso do trabalhador à arbitragem, vide MAZZOTA, Oronzo – “*Diritto del Lavoro*”, Giuffrè, Milano, 2002, pp. 603-606.

<sup>68</sup> Ver NETO, Abílio, *op. cit.* anotação n.º 1 p. 121

<sup>69</sup> Cfr. NETO, Abílio, *op. cit.* anotação n.º 2 p. 121

<sup>70</sup> PINHEIRO, Paulo Sousa, *op. cit.* p. 31

## 3.2 Requisitos para aplicação de uma providência cautelar

São requisitos da providência cautelar em geral: o *fumus boni iuris*, *periculum in mora*, e *summaria cognitio*.

A providência é decretada se for verificada a séria probabilidade da existência do direito ameaçado e se for demonstrado que o receio de lesão é fundado. Estes requisitos encontram-se plasmados no n.º 1, do artigo 387.º, do CPC. No entanto, será recusada caso o prejuízo a ser imposto exceda o dano que ela vise evitar, artigo 387.º, n.º 2, do mesmo diploma.

A necessidade da tutela provisória ocorre do prejuízo que a demora da decisão definitiva acarretaria para a parte cuja situação jurídica careça de ser acautelada. Sendo assim, a finalidade principal será a de evitar a lesão grave e irreparável, resultado da demora da tutela jurisdicional.

Faltando o *periculum in mora* a providência não poderá ser decretada.

O *fumus boni iuris* não está sujeito à discricionariedade do juiz. Se aquele se encontrar provado, o tribunal pode decretar a providência, caso contrário não o poderá fazer.

“O deferimento da providência cautelar de suspensão do despedimento individual resulta de um juízo de mera verosimilhança ou de probabilidade, embora séria, de que não existe justa causa e não de um juízo de certeza, como na acção definitiva”<sup>71</sup>.

De modo a cessar a lesão do direito, ou sua continuidade, a medida deve ser decidida de modo célere. O procedimento cautelar é assim um processo urgente e os respectivos actos precedem qualquer outro serviço judicial não urgente, como se depreende do artigo 382.º, n.º 1, do CPC. Por isso, as providências implicam necessariamente uma apreciação sumária – *Summaria Cognitio* – acompanhada de um processo simplificado e rápido. Assim, exige-se apenas uma prova sumária, artigo 384.º, n.º 1, do CPC.

Questão pertinente é o facto de no elenco do artigo 26.º, n.º 1, do CPT não constar qualquer referência aos procedimentos cautelares. Assim coloca-se a

---

<sup>71</sup> In Ac. RP de 07 de Dezembro de 2009, proferido no âmbito do processo n.º 277/09.6TTVRL.P1.

questão, de, no caso de se entender que se trata de um elenco taxativo, se os procedimentos cautelares não serão considerados processos urgentes com todas as consequências que isso implica, nomeadamente, os seus prazos não se suspenderem em férias.

Relativamente a este assunto julgamos que se trata de um lapso do legislador a sua não inclusão no elenco deste artigo. Pelo que recorremos subsidiariamente às normas do processo civil, artigo 382.º do CPC por remissão do artigo 1.º, n.º 2, alínea a) do CPT.

## **CAPITULO IV**

# **PROVIDÊNCIA CAUTELAR DE SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO**

### **4.1 Considerações gerais**

Numa situação em que o trabalhador tenha razões para crer que se tratou de um despedimento ilícito, isto é, um despedimento sem justa causa, um despedimento onde não foi invocado qualquer fundamento pelo empregador ou houve violação do procedimento de despedimento, o trabalhador deverá recorrer ao tribunal para que o despedimento seja declarado ilícito<sup>72</sup>.

António Abrantes Geraldes<sup>73</sup> refere que a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador merece especial atenção, fruto da protecção

---

<sup>72</sup> Cfr. NUNES, Joaquim Pintado, AGUIAR, Luísa - *Guia Prático do Processo Disciplinar*, Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 58.

<sup>73</sup> Cfr. ABRANTES GERALDES, António - *Suspensão de Despedimento e outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2010, p.12

constitucional, atribuída pelos artigos 53.º e 58.º da CRP, que assegura ao trabalhador o acesso a meios de defesa perante um despedimento ilícito.

Desta forma, por via da suspensão do despedimento, que hoje se apresenta como sendo uma providência unificada para todas as formas de despedimento ao contrário do que acontecia antes da última alteração legislativa introduzida, onde existia a suspensão do despedimento individual e suspensão do despedimento colectivo, pretende-se que o trabalhador se mantenha em funções no seu posto de trabalho enquanto decorre o processo judicial de impugnação do despedimento ou seja “*até haver sentença judicial sobre a sua validade*”<sup>74</sup>.

O reconhecimento da ilicitude do despedimento na sentença da acção declarativa visa o regresso à situação em que o trabalhador se encontrava antes do despedimento, o que implica a sua reintegração e pagamento de retribuições devidas – artigo 389.º e seguintes do CT. É a antecipação destes efeitos que se consegue através da suspensão do despedimento antes que o tribunal decida com plena certeza e segurança que é exigida, como defende António Abrantes Gerales<sup>75</sup>.

Atente-se que, a providência cautelar de suspensão do despedimento pode ser aplicada a todos os tipos de despedimento: individual<sup>76</sup>, colectivo, por inadaptação e por extinção do posto de trabalho.

Porém, resulta do n.º 2 do artigo 34.º do CPT que a providência cautelar de suspensão só tem razão de ser nos casos de cessação do contrato quando se discute a justa causa do despedimento e não quando por exemplo esteja em causa a caducidade de um contrato a termo<sup>77</sup>.

Ou seja, em causa deve estar um despedimento ilícito como forma específica de extinção unilateral de um contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Assim, não pode ser usada a suspensão de despedimento quando o contrato padece de nulidade; num contrato promessa de trabalho, conforme o

---

<sup>74</sup> NUNES, Joaquim Pintado, AGUIAR, Luísa, *op. cit.* p. 60.

<sup>75</sup> Cfr. ABRANTES GERALDES, António – “*Suspensão de Despedimento...*”, p.12.

<sup>76</sup> Sucede que, pode estar-se perante despedimento com justa causa, isto é, em que se verifique um motivo legal para que se verifique e este ser ilícito por padecer de um vício formal. O despedimento ilícito é mais abrangente porque abarca não só o despedimento com justa causa como sem justa causa. Um despedimento com justa causa não é necessariamente lícito uma vez que pode padecer de um qualquer vício formal.

<sup>77</sup> Cfr. ALEGRE, Carlos, *op. cit.* p. 130. Neste caso não se trata de despedimento mas de caducidade. É pertinente ver Ac. RL de 17 de Novembro de 1993, *in* CJ, 1993, 5.º p. 180, e de 14 de Novembro de 2001, *in* CJ, 2001, 5.º p. 158,; Ac. RE de 14 de Março de 1993, *in* CJ tomo II pp. 297- 298; Ac. RC de 3 de Abril de 2003, *in* CJ tomo II p. 60; Ac. RP de 25 de Março de 2010, proferido no âmbito do processo n.º 184/09.2TBARC-D.P1.

artigo n.º 103.º do CT; em contratos que não impliquem subordinação tais como a prestação de serviços, o mandato; cessação do contrato de trabalho por revogação, artigo n.º 339.º do CT; cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, artigo 394.º e seguintes e artigo 400.º e seguintes do CT.

No entanto, numa acção declarativa pode levar muito tempo até que se tome uma decisão final o que pode acarretar um prejuízo na finalidade útil que se visa atingir com a acção intentada.

Desta forma, e à semelhança do que se passa no processo civil, também aqui pode o trabalhador recorrer a uma providência cautelar de suspensão do despedimento, prevista no artigo 34.º e seguintes do CPT.

A acção declarativa de impugnação do despedimento, seja ela a acção comum, seja a nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, não tem efeito suspensivo na decisão disciplinar tomada pelo empregador, mas esse efeito pode ser alcançado através de uma providência cautelar especificada que se encontra prevista no artigo 386.º do CT com tramitação prevista no artigo 34.º e seguintes do CPT.

O fundamento da providência cautelar reside na salvaguarda imediata da posição do trabalhador quanto ao rendimento que auferir.

No âmbito da providência cautelar não se verifica qualquer consequência prática quanto à escolha que o trabalhador faça em sede de acção principal de impugnação relativamente à reintegração ou indemnização em substituição da reintegração.

Com a recente reforma do CPT, verificou-se a unificação da suspensão de despedimento individual com a suspensão do despedimento colectivo dando origem a uma providência especificada para todos os tipos de despedimentos. Claro que cada providência mantém as especificidades consoante o despedimento que esteja em causa, especificidades do despedimento que se transmitem necessariamente para a providência cautelar a ser aplicada no caso concreto<sup>78</sup>.

Assim, colmatou-se a dúvida relativamente ao enquadramento do despedimento por extinção de trabalho e inadaptação quanto à melhor

---

<sup>78</sup> ABRANTES GERALDES, António, “*Suspensão de Despedimento...*”, *op. cit.*, p. 12.

providência a ser aplicada, colocando-se um ponto final numa questão nada pacífica na vigência da legislação laboral anterior.

## 4.2 Requisitos e características da providência

Para aplicação da suspensão de despedimento importa ter presente todos os condicionalismos que legitimam a forma de despedimento do caso concreto. Assim, é de elevada importância a análise das normas que disciplinam as formas de despedimento, que no caso de serem violadas implicam que estejamos perante a ilicitude do despedimento.

O requisito principal para aplicação da providência está presente no artigo 39.º, n.º 1, do CPT: probabilidade séria relativa à ilicitude do despedimento por se verificar nomeadamente o incumprimento das formalidades essenciais.

A suspensão de despedimento acolhe as características exigidas pelo CPC para aplicação de uma providência: *Fumus Boni Iuris*; *Periculum in mora*; *Summaria Cognitio*<sup>79</sup>. Para além destes, é necessário que se conclua pela séria probabilidade de inexistência de justa causa<sup>80</sup>. Verificando-se dúvidas que se esteja perante um despedimento lícito, a providência não será decretada.

A suspensão do despedimento caracteriza-se por ser uma providência antecipatória na medida em que possibilita a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho e a continuidade no recebimento da retribuição, enquanto aguarda por uma decisão definitiva.

Também aqui, à semelhança do que se passa em processo civil, se verifica uma relação de instrumentalidade<sup>81</sup> entre a providência e a acção de impugnação quer sobre forma especial, artigo 98.º-B, ou forma comum, artigo 51.º e seguintes, ou impugnação do despedimento colectivo, artigo 156.º e seguintes, todos do CPT.

Tal como qualquer outra providência cautelar, a suspensão do despedimento caracteriza-se pela celeridade, consequência da sua necessidade de assegurar o efeito útil da acção tal como se depreende com a leitura conjugada do artigo 2.º do CPC e artigo 20.º da CRP.

No caso da providência cautelar de suspensão do despedimento esta característica da celeridade reveste uma maior importância. Isto devido à relação jurídica em causa – relação laboral. Este instituto necessita de uma

---

<sup>79</sup> Conforme matéria anteriormente abordada.

<sup>80</sup> Consultar Ac. RP de 12 de Outubro de 2009, proferido no âmbito do processo n.º 278/09.4TTVRL.P1.

<sup>81</sup> Ver desenvolvimentos desta temática mais adiante.

decisão oportuna para dirimir, pelo menos de forma provisória, o litígio em causa devido à especial situação de fragilidade do trabalhador.

Para que esta celeridade seja alcançada, o CPT dispõe de várias normas que orientam nesse sentido, tais como: os prazos serem mais curtos em relação ao processo civil e a marcação da audiência final sem que o empregador se oponha ao requerimento. A audiência final deve ser marcada no prazo de 15 dias, artigo 34.º, n.º 1, do CPT, devendo a decisão final ser proferida no prazo máximo de 30 dias, artigo 36.º, n.º 3, do CPT. Aqui verifica-se uma ligeira diferença relativamente ao previsto no artigo 382.º, n.º 2, do CPC: a decisão final deve ser proferida no prazo máximo de 2 meses, o restante não se aplica em matéria cautelar laboral uma vez que o requerido será sempre citado.

A acção de impugnação do despedimento tanto em processo comum, artigo 51.º e seguintes como em processo especial, artigo 98.º-B e seguintes e artigo 156.º e seguintes do CPT tem natureza urgente conforme estipulam as alíneas do artigo 26.º do mesmo diploma. Assim, se a acção principal tem carácter urgente o mesmo se dirá da providência cautelar<sup>82</sup>.

No âmbito da suspensão de despedimento, o contraditório é sempre necessário, inversamente ao que acontece no processo civil uma vez que aqui o contraditório pode ser afastado se verificadas as condições presentes no artigo 385.º, n.º 1, do CPC. Na suspensão do despedimento o requerido deve ser sempre ouvido.

O contraditório não se trata apenas de um dever para o tribunal como também um ónus das partes, isto porque, a ausência injustificada na audiência final de ambas as partes implica o indeferimento da providência, artigo 37.º, n.º 1, do CPT, sendo que a falta apenas por parte do requerido implica o seu deferimento, artigo 37.º, n.º 2, do CPT.

As providências cautelares caracterizam-se pelo princípio do inquisitório mais do que o princípio do dispositivo. Nos termos do n.º 2 do artigo 35.º do CPT, o tribunal oficiosamente ou a requerimento das partes pode determinar a produção de prova necessária à tomada da decisão final.

---

<sup>82</sup> ABRANTES GERALDES, António, “*Suspensão de Despedimento...*” *op. cit.* p. 25.

Desta forma, apesar da falta de apresentação de oposição, o tribunal pode chegar a um veredicto através da análise do conteúdo versado nos autos. O que pensamos ser extremamente difícil de acontecer, porque se o trabalhador não tem que apresentar quaisquer outros documentos juntamente com o requerimento, o juiz apenas pode decidir com base em novas provas que vá obter.

Posto isto, a convicção do juiz irá basear-se nos elementos apresentados por ambas as partes, meios de prova apresentados, podendo o tribunal diligenciar outras provas, nomeadamente outras testemunhas que não tenham sido arroladas ou pedir que se juntem documentos adicionais.

À semelhança de qualquer outra providência cautelar, a suspensão de despedimento caracteriza-se pela sua simplicidade e por ser uma decisão sumária.

Esta característica concretiza-se no facto da acção cautelar apenas dispor de dois articulados. E a prova testemunhal apenas admitir 3 testemunhas por cada parte, artigo 35.º, n.º 1, do CPT

Para ser deferida, é feito um juízo de prognose onde se conclua pela séria probabilidade de existência de um despedimento ilícito, artigo 39.º, n.º 1, do CPT.

Acresce que, a providência cautelar é instrumental relativamente à acção principal de impugnação do despedimento.

A instrumentalidade<sup>83</sup> da providência cautelar decorre do facto da sua subsistência estar dependente da respectiva acção declarativa principal.

Assim, a providência cautelar “*deve caducar ou inoperar se tal tutela provisória ou transitória não se tornar já possível ou se vier a revelar-se, em momento ulterior, totalmente inócua; caducidade que ocorrerá se a acção vier a ser definitivamente julgada improcedente...*”<sup>84</sup>.

No processo laboral, este critério apresenta algumas diferenças relativamente ao procedimento cautelar civil.

Enquanto que a apensação da providência cautelar a uma acção declarativa, que tenha sido iniciada primeiramente, na tutela cível seja uma

---

<sup>83</sup> Para mais desenvolvimentos consultar FERREIRA DE ALMEIDA, Francisco Manuel Lucas – *Direito Processual Civil*, Coimbra: Almedina, 2010, Vol 1, pp. 163-165.

<sup>84</sup> FERREIRA DE ALMEIDA, Francisco Manuel Lucas, *op.cit.* 163.

situação vulgar de se verificar, o mesmo não se pode dizer que aconteça no plano laboral.

Isto porque, os prazos para impugnar o despedimento podem não se coadunar com um procedimento cautelar posterior a uma acção de impugnação.

Senão vejamos, o prazo para requerer uma providência de suspensão de despedimento são 5 dias úteis a contar da data de recepção da comunicação, nos termos do artigo 386.º do CT. No caso da acção comum de impugnação do despedimento, o trabalhador deverá apresentar requerimento, em formulário próprio, no prazo de 60 dias, contados a partir da data da recepção da comunicação de despedimento.

Assim, e uma vez que o prazo da providência cautelar é substancialmente mais curto, dificilmente se verificará primeiramente a acção declarativa e consequente apensação do procedimento cautelar.

No caso da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, esta deverá ser requerida no requerimento inicial do procedimento cautelar, não havendo assim lugar à apensação.

## **4.3 Pressupostos processuais do procedimento**

### **4.3.1 Competência**

A competência do tribunal é requisito essencial para que o juiz possa proferir decisão sobre o mérito da causa. Trata-se de um pressuposto processual objectivo e a sua inobservância gera a incompetência do tribunal. Salvo algumas normas em que esta matéria está regulada directamente na lei processual laboral, na sua generalidade é uma matéria que para preencher as lacunas do CPT, temos que nos socorrer da lei processual civil.

### **a) Critério material**

Aqui o CPT deixa que a competência em razão da matéria seja determinada por legislação extravagante,<sup>85</sup> isto é a LOFTJ.

Devido à relação de instrumentalidade da providência cautelar com a acção de impugnação, pressupõe-se a existência de um contrato de trabalho – artigo 118.º, alínea b), da Lei n.º 52/2008, de 28 de Agosto.

### **b) Critério territorial**

À semelhança de qualquer requerimento dirigido ao tribunal, deve também o requerimento da providência de suspensão de despedimento indicar o tribunal de trabalho territorialmente competente

No que diz respeito a esta matéria, o CPT nada prevê. Assim, tal como Maria João Machado<sup>86</sup> refere, deve recorrer-se à regra do artigo 83.º, n.º1, alínea c) do CPC. Desta forma, para o despedimento que não o colectivo a solução está na conjugação dos artigos 13.º e 14.º do CPT. Assim, temos a regra geral do artigo 13.º que estabelece o domicílio do réu como foro competente, que não é afastada pela regra especial do artigo 14.º, isto na hipótese de se entender, que no seu sentido formal, uma providência cautelar constitui uma acção, ou seja, equiparando-a a uma petição inicial. Conclui-se, portanto, que o autor poderá optar entre o domicílio do réu, domicílio do autor ou lugar da prestação de trabalho.

Já relativamente ao despedimento colectivo o artigo 16.º do mesmo diploma contém uma regra específica: quer a providência quer acção principal

---

<sup>85</sup> Cfr. LOPES-CARDOSO, Álvaro, *op. cit.* p. 93.

<sup>86</sup> Cfr. MACHADO, Maria João - "A providência cautelar de suspensão do despedimento" - Revista Trabalho e Segurança Social. Lisboa. N.º 6, Junho, 1998, p.22.

devem ser instauradas no lugar onde se situa o estabelecimento do empregador.

No entanto, actualmente em matéria de providência cautelar já não se faz distinção entre suspensão de despedimento individual e despedimento colectivo, uma vez que, deparamo-nos com uma suspensão de despedimento que abrange todos as formas de despedimento. Assim, não faz sentido o legislador no artigo 16.º do CPT referir-se apenas ao despedimento colectivo, quando na realidade actual já não é feita a distinção entre providências cautelares em virtude da unificação em uma única providência cautelar.

A competência por conexão ocorre, segundo Abrantes Geraldés<sup>87</sup>, quando, nas raras situações em que é requerida a providência na pendência da acção de impugnação do despedimento, o procedimento cautelar corre por apenso, artigo 383.º, n.º 3, do CPC. Nos casos, esses mais frequentes, em que o trabalhador opta em primeiro lugar pelo requerimento da providência cautelar, o apenso dá-se posteriormente, aquando da instauração da acção de impugnação, artigo 383.º, n.º2, do CPC.

É entendimento idêntico na doutrina e na jurisprudência que a competência para a providência se afere pela causa de pedir conexa com a relação jurídica em causa.

### **4.3.2 Critério da legitimidade**

Normalmente tem-se como referência a relação material controvertida tal como se encontra relatada no requerimento inicial, e que a matéria controvertida esteja vinculada a um contrato de trabalho. Assim, a acção tem como sujeitos o requerido e requerente quer estejamos perante um despedimento individual ou um despedimento colectivo. A veracidade do que é alegado vai ser verificada nos mesmos termos em que o deferimento da providência é analisado.

Quanto à legitimidade *lato sensu*, atente-se no n.º 2 do artigo 5.º do CPT em que se está perante uma legitimidade indirecta quando é a associação sindical a instaurar a acção em representação do trabalhador.

---

<sup>87</sup> ABRANTES GERALDES, António, “Suspensão de Despedimento...” *op. cit.* p.29.

### 4.3.3 Patrocínio judiciário

No âmbito cautelar laboral é sempre obrigatória a constituição de advogado<sup>88</sup> por força da conjugação dos artigos 79.º, alínea a), do CPT e 32.º, n.º 1, alínea b), do CPC. Isto porque, uma vez que se está perante uma acção que nos termos do preceito do CPT admite sempre recurso, estipula o artigo 32.º, n.º 1, alínea b), do CPC a obrigatoriedade de constituição de advogado nas acções em que é sempre admissível recurso independentemente do valor.

A representação jurídica do trabalhador pode ficar a cargo do MP nas situações que a lei determinar ou quando as partes o requeiram, *vide* artigo 6.º, artigo 7.º, alínea a) do CPT.

## 4.4 Tramitação

A tramitação da providência de suspensão obedece a regras específicas quer do CPT, quer do CPC. Deste modo, ao regime previsto no artigo 33.º e seguintes do CPT, em caso de lacuna, deve recorrer-se primeiramente ao regime do procedimento cautelar comum, no artigo 32.º do mesmo diploma e posteriormente aos artigos 381.º a 392.º do CPC com as devidas adaptações.

### 4.4.1 Requerimento inicial

O requerimento da suspensão de despedimento deve estar de acordo com os pressupostos adequados ao seu decretamento, variando consoante o despedimento que esteja em causa e os seus requisitos, ou seja, com a falta destes.

---

<sup>88</sup> Vantuil Abdala, refere a este propósito que no ordenamento brasileiro vigora o *ius postulandi*, isto é o “direito das partes se defenderem no juízo trabalhista desacompanhadas de advogado”, cfr. ABDALA, Vantuil, *op. cit.* p. 426.

Não podem deixar de serem referidos elementos tais como: o tribunal a que é endereçado, nome e residência das partes, forma do procedimento, valor processual, indicação do domicílio profissional do mandatário, comprovação do pagamento da taxa de justiça ou pedido de apoio judiciário<sup>89</sup>, requisitos estes que resultam da leitura conjugada dos seguintes artigos do CPC: artigo 302.º a artigo 304.º, artigo 384.º, n.º3, artigo 467.º, artigo 474.º.

Por aplicação do artigo 151.º, n.º 2, do CPC a dedução da matéria de facto deve ser feita por artigos.

O requerente deve expor razões de facto e de direito que sustentam a sua pretensão, é sobre ele que recai o ónus de alegação da matéria de facto – requisitos formais e materiais que permitem ao trabalhador requerer a suspensão.

Devem ser articulados factos concretos que uma vez provados permitem o tribunal deferir a providência. Ou seja, factos que demonstrem a séria probabilidade de inexistência de justa causa de despedimento.

#### **4.4.2 Elementos formais e materiais do requerimento inicial**

Elemento essencial do requerimento inicial é a exposição circunstanciada dos factos relevantes como por exemplo os respeitantes ao contrato de trabalho, função exercida, retribuição que recebia, forma de despedimento aplicada com a respectiva fundamentação, ilicitude e respectiva causa, invocação dos requisitos formais em falta.

Sem esquecer que o pedido deve ser sempre fundamentado, ou seja, fazendo referencia às normas violadas e assim se sustentado a suspensão do despedimento.

Quando se esteja perante um despedimento passível de se submeter à forma especial do artigo 98.º-B e seguintes deve ser formulado o respectivo pedido se não tiver sido ainda apresentado em formulário próprio, artigo 98.º - C, n.º 1, do CPT.

---

<sup>89</sup> Conforme o disposto no artigo 467.º, n.º 5, do CPC.

Além do já referido deve o trabalhador, requerer diligências probatórias, designadamente arrolar testemunhas que no máximo serão 3, confrontar artigo 35.º, n.º 1, do CPT.

O trabalhador deve ainda requerer a gravação da prova que seja oralmente produzida nos termos do artigo 304.º do CPC, para efeitos de recurso de matéria de facto.

Elemento muito importante é a indicação do domicílio profissional do mandatário judicial (ou do magistrado do ministério público)<sup>90</sup>, artigo 7.º do CPT e a sua assinatura. Apesar de no processo especial do artigo 98.º-B e seguintes do CPT apenas ser obrigatória a constituição de advogado aquando da apresentação dos articulados, esta regra não se aplica ao procedimento cautelar<sup>91</sup>.

Se algum destes requisitos externos não se verificar a secretaria recusará o recebimento do requerimento inicial da suspensão do despedimento. Desta recusa cabe reclamação nos termos do artigo 474.º do CPC.

---

<sup>90</sup> O artigo 7.º do CPT tem sido muito criticado pela ordem dos Advogados uma vez que são da opinião que “representa a violação do princípio de igualdade das partes...” MESQUITA, José António – “Princípios gerais do direito processual do trabalho” in *Prontuário do Direito do Trabalho* n.º 73, 2006.

<sup>91</sup> Como já constatamos quando abordamos a temática do patrocínio judiciário.

### 4.4.3 Prazo

A providência deve ser apresentada no prazo de 5 dias úteis a contar desde a comunicação do despedimento, artigo 386.º CT e artigo 34.º, n.º1, do CPT. O primeiro dia de contagem do prazo é o dia seguinte ao da notificação da comunicação de despedimento. Ultrapassado este prazo sem que seja requerida a providência caduca. Esta caducidade tem natureza substantiva uma vez que determina a extinção de um direito potestativo.

A propósito deste prazo, Albino Mendes Baptista é da opinião que o legislador prevê um prazo demasiado curto principalmente em contraposição ao prazo previsto para a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento. Uma vez que o formalismo exigido para apresentação do procedimento cautelar é muito mais exigente em termos formais do que o exigido para a nova acção de impugnação como mais à frente iremos abordar. Na opinião do autor “(...) é, a meu ver, indiscutível e reflecte a falta de consistência genérica das novas soluções jurídicas”<sup>92</sup>.

Salvo devido respeito, a consagração normativa do artigo 386.º do CT não parece ser a mais correcta. Pois que, em termos práticos, na referida norma, antes devia referir-se ao momento efectivo da cessação do contrato porque no caso do artigo 363.º, n.º 1, do CT no despedimento colectivo o trabalhador será obrigado a requerer a providência antes mesmo de se encontrar efectivamente desempregado, ao invés de prever que o prazo para requerer a suspensão se conte desde a comunicação do despedimento. A mesma questão se coloca quanto ao despedimento por extinção do posto de trabalho, artigo 371.º, n.º 3, do CT e despedimento por inadaptação, artigo 378.º, n.º 2, do CT.

De acordo com o artigo 365.º do CT durante o aviso prévio o trabalhador pode denunciar o contrato, sendo assim, nunca nesta circunstância ocorrerá a situação do artigo 386.º e artigo 363.º, ambos do CT.

O pré-aviso visa acautelar e minorar as consequências negativas do despedimento, nomeadamente as familiares e sociais. Logo, pensamos não ter lógica que se conte o prazo para requerer a providência desde a comunicação do despedimento em virtude de contrariar o escopo do pré-aviso e na medida

---

<sup>92</sup> Cfr. BAPTISTA, Albino Mendes – “A nova acção de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho”, Coimbra editora, 2010, pp. 126.

que o trabalhador é considerado como sendo a parte mais débil numa relação laboral.

Coloca-se aqui a questão de saber se a caducidade do direito de requerer a providência será de conhecimento oficioso ou não.

No período de vigência do código de trabalho de 2003, sempre se defendeu o não conhecimento oficioso<sup>93</sup>. Porém, com a actual redacção do artigo 34.º do CPT: “*apresentado o requerimento no prazo previsto no artigo 386.º do CT, o juiz ordena a citação*”, coloca-se em causa esse entendimento uma vez que a redacção da norma induz a concluir que, somente quando juiz se depara com um requerimento de uma providência intentado dentro do prazo, poderá ordenar a citação, ou seja, deve conhecer do decurso do prazo de caducidade.

No entanto, Abílio Neto<sup>94</sup> vai no sentido do conhecimento oficioso, pois que, segundo este autor o juiz apenas ordena a citação do requerido para se opor após verificar a tempestividade do requerimento inicial.

Por outro lado, Abrantes Geraldés<sup>95</sup> defende que se trata de uma expressão dispensável e que apenas pretende alertar o requerente para o facto de estar perante um curto prazo de caducidade do seu direito. Porque, no entendimento deste autor, se fosse vontade do legislador alterar o regime anterior teria sido dado mais ênfase a esse facto. Para além de que, se assim fosse, o juiz ao não apreciar da caducidade numa fase liminar teria de o fazer aquando da decisão final, o que não é de todo a *ratio* do artigo 34.º do CPT.

Apesar da alteração à redacção do artigo, Abrantes Geraldés<sup>96</sup> acredita que se mantém o regime do indeferimento liminar nos mesmos termos do artigo 234.º-A do CPC. E desta forma o juiz tem que aguardar que o requerido invoque a excepção peremptória. Pois que, conforme expõe Armando Curado<sup>97</sup>, “*o tribunal não tem de conhecer que o prazo não foi respeitado, porque o prazo não diz respeito a direitos indisponíveis*”.

Sendo este ultimo o entendimento que adoptamos, atendendo aos argumentos expostos.

---

<sup>93</sup> Ac. RL de 29 de Março de 2006 in CURADO Armando Antunes - “*Pedido de Suspensão e de impugnação do despedimento*”, Manual Prático de Direito do Trabalho, Lisboa: Quid Iuris Sociedade Editora, 2007, p. 636.

<sup>94</sup> Cfr. NETO, Abílio, *op. cit.* anotação 3, p. 83.

<sup>95</sup> ABRANTES GERALDES, António, “*Suspensão de Despedimento...*” *op. cit.* p. 27.

<sup>96</sup> ABRANTES GERALDES, António, “*Suspensão de Despedimento...*” *op. cit.* p. 27

<sup>97</sup> CURADO, Armando Antunes, *op. cit.* p. 636.

Uma vez que estamos perante um prazo de natureza substantiva, isso implica que a contagem é feita nos termos do artigo 279.º do CC. Isto é, corre em férias judiciais, ou seja estamos perante um processo de natureza urgente o que implica que o seu requerimento pode ser efectuado durante esse período conforme resulta do artigo 144.º, n.º 1 e 4, do CPC.

A verificação da caducidade é mais fácil quando se está perante uma comunicação escrita do despedimento. No entanto nem sempre assim acontece, apesar de se estar perante uma invalidade formal. Mesmo assim, mantêm-se a regra de que a suspensão deve ser requerida quando a comunicação é recebida pelo trabalhador.

O ónus da prova do decurso do prazo da caducidade<sup>98</sup> cabe ao empregador atendendo à natureza extintiva da caducidade, artigo 342.º, n.º2, do CC.

#### **4.4.4 Despacho liminar**

À semelhança do processo comum e dos procedimentos cautelares civis, quando os autos são presente ao juiz, este vai apreciar liminarmente a existência da manifesta improcedência do pedido ou de excepções dilatórias insupríveis.

O indeferimento liminar<sup>99</sup> apenas se deve verificar quando o requerimento inicial padeça de vícios formais que originem a improcedência do pedido.

Tal acontece quando não se consegue proferir uma decisão favorável ao requerente, por exemplo, quando resulte das alegações que não se está perante uma situação de despedimento, ou a decisão de mérito seja inviável porque não estão reunidas as condições para ser proferida uma decisão, exemplo disto é a ineptidão do requerimento<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> Estava prevista na proposta de alteração do CPT, a possibilidade de cumulação da providência cautelar com a impugnação principal acompanhada de um alargamento do prazo de apresentação de requerimento de 15 dias. No entanto estas orientações relativas ao alargamento do prazo não mereceram acolhimento uma vez que a Lei n.º 7/2009, 12 de Fevereiro manteve a referência a 5 dias úteis. Mas verifica-se a possibilidade de cumulação da providência com a acção declarativa, vide artigo 98.º-C, n.º 2, do CPT.

<sup>99</sup> O mesmo não se verifica no indeferimento liminar do formulário próprio para impugnar o despedimento, ver *infra*.

<sup>100</sup> Quando o requerimento inicial de providencia cautelar é apresentado à secretaria, há uma verificação prévia dos requisitos externos previstos nomeadamente no artigo 474.º do CPC, e cujo desrespeito implica a recusa do requerimento, vide ABRANTES GERALDES, António – *Temas da Reforma do Processo civil, Procedimento cautelar comum*, II vol. 3.ª edição, Almedina, p. 180.

Importante referir que a caducidade, pelo decurso do prazo, do direito de peticionar a providência não pode determinar o indeferimento liminar porque não é conhecimento oficioso, como foi referido anteriormente.

Em caso de despacho de indeferimento liminar há sempre lugar a recurso<sup>101</sup> para a Relação, confrontar com artigo 234.º-A, n.º 2, do CPC.

Quando o juiz se depare com a omissão de requisitos externos da petição inicial que tenham escapado ao controlo da secretaria e que consubstanciam a falta de pressupostos processuais supríveis, tais como a incapacidade judiciária, deverá ao invés de indeferir liminarmente, convidar as partes a suprir essas faltas – despacho de convite ao aperfeiçoamento. Abrantes Geraldes<sup>102</sup> considera ser adequado aplicação deste despacho perante uma matéria de facto incompleta e não seja suficiente para se estar perante ausência da causa de pedir.

Uma dúvida que se poderá colocar dirá respeito ao n.º 4 do artigo 34.º do CPT que, conforme anteriormente foi referido, estabelece que no requerimento inicial da providência cautelar deve ser formulado o pedido de impugnação do despedimento, isto se, entretanto não tiver sido proposta a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Posto isto, coloca-se a questão de saber o que acontece se o trabalhador não incluir no seu requerimento o pedido de impugnação: neste caso poderá haver lugar a despacho de indeferimento liminar ou, em alternativa, a despacho de convite ao aperfeiçoamento.

Abrantes Geraldes é defensor que não se está perante uma situação típica de indeferimento liminar nos termos do artigo 234.º-A do CPC. De acordo com o processualista, o indeferimento liminar “*está reservado para casos de manifesta improcedência ou de verificação de excepções dilatórias insupríveis, o que não ocorre naquela situação que encontra mais semelhanças com o regime de extinção dos procedimentos cautelares previstos no artigo 389.º do CPC*”<sup>103</sup>.

---

<sup>101</sup> É um recurso de apelação, artigo 79.º – A, n.º 2, alínea i), do CPT, artigo 691.º, n.º 2, alínea I), do CPC, interposto no prazo de 10 dias, artigo 80.º, n.º 2, do CPT, sobre nos próprios autos, artigo 83.º - A, n.º 1, do CPT e artigo 691.º-A, n.º 1, alínea. d), do CPC e com efeito suspensivo, artigo 83.º, n.º 3, do CPT e artigo 692.º, n.º 3, alínea d), do CPC.

<sup>102</sup> ABRANTES GERALDES, António, “*Suspensão de Despedimento...*” *op. cit.* p. 38.

<sup>103</sup> ABRANTES GERALDES, António, “*Suspensão de Despedimento...*” *op. cit.* p. 39.

No entanto também não parece de ser de aplicar o preceituado na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do CPC, isto porque a aplicação desta norma está dependente do “*decurso de um prazo peremptório para a instauração da acção*”.

Assim, considera este autor, que a preterição do referido pedido consubstancia uma irregularidade do articulado originando um mero despacho de aperfeiçoamento nos termos do artigo 54.º, n.º 1, do CPT e só no caso de o requerente não acatar essa chamada de atenção se procederá à extinção do procedimento.

Ora nesta hipótese em que o autor convidado a suprir uma irregularidade do articulado não o faça, isso implica o desfecho da acção, ainda que formalmente. Impossibilitando o juiz de conhecer do mérito da causa.

Julgamos ser excessivo pugnar pelo fim do procedimento, quando por lapso o trabalhador não inclua o pedido de impugnação. No entanto, não parece que outro sentido resulte da lei quando o legislador no referido artigo refere expressamente “*sob pena de extinção do procedimento cautelar*”.

#### **4.4.5 Oposição do requerido**

Aqui estamos perante a concretização do princípio do contraditório.

A oposição deve ser apresentada até ao início da audiência final, e esta por sua vez deve ser realizada no prazo de 15 dias a partir do momento em que juiz ordena a citação do requerido.

No que diz respeito ao conteúdo, a lei não impõe qualquer tipo de condicionamento. Assim pode o empregador defender-se quer por impugnação quer por excepção, artigo 487.º do CPC.

No entanto, o artigo 387.º, n.º 3, do CT estabelece um limite quanto ao direito substantivo que poderá ser alegado. O empregador encontra-se limitado aos factos e fundamentos presentes na decisão de despedimento comunicada ao trabalhador. O mesmo se passa quando estamos perante um despedimento colectivo, artigo 388.º, n.º 3, do CT.

Não sendo apresentada contestação por parte do requerido, é aplicável o regime da revelia, tendo-se por confessados os factos articulados pelo

requerente, ou seja, trata-se de uma revelia operante, artigo 57.º do CPT e artigo 385.º, n.º 5, e artigo 484.º, n.º 1, do CPC. O juiz profere decisão conforme for de direito.

Repare-se que mesmo sendo apresentada oposição mas se verifique uma ausência injustificada por parte do requerido na audiência final, há lugar ao decretamento da providência – artigo 37.º, n.º 2, do CPT. O mesmo ocorre se o requerido incumprir injustificadamente o preceituado nos n.º 2 e 3 do artigo 34º do CPT.

A lei laboral não prevê a possibilidade de apresentação de um terceiro articulado. No entanto, Abrantes Geraldés<sup>104</sup> é da opinião que se o requerido se defender por exceção deve ser dada a possibilidade do requerente em audiência final exercer o contraditório à luz da regra geral do artigo 3.º, n.º 4, do CPC.

---

<sup>104</sup> ABRANTES GERALDES, António, “Suspensão de Despedimento...” *op. cit.* p. 41

#### 4.4.6 Meios de prova

Juntamente com o requerimento inicial devem ser apresentadas provas, artigo 303.º, n.º 1, e artigo 384.º, n.º 3, do CPC.

O CPT não estabelece quais os meios de prova admissíveis, logo entende-se que deverá ser aceite qualquer meio idóneo a demonstrar o direito peticionado<sup>105</sup>. Apenas se regista uma limitação quanto ao número de testemunhas: 3, artigo 35.º, n.º 1, do CPT. É um regime bem mais restrito que o previsto no CPC onde o limite máximo de testemunhas são 8, artigo 304.º, n.º 1, do CPC.

Ora, atenta à forma como se desenrola todo o procedimento, a prova documental parece imperar, refere Abrantes Geraldês<sup>106</sup>. Fala-se aqui das formalidades a que se deve obedecer nas diferentes formas do despedimento – artigo 34.º, n.º 2, e n.º 3 do CPT.

O CPT não estabelece uma regra especial quanto ao ónus da prova. Assim, a não ser pela cominação que emerge do artigo 38.º do CPT<sup>107</sup>, aplica-se a regra geral do artigo 342.º, n.º 1, do CC que também se aplica aos procedimentos cautelares. Isto é, o ónus recai sobre quem invoca o direito – o trabalhador.

Porém, o artigo 34.º, n.º 2 e 3 prevê uma inversão do ónus. Assim, cabe ao empregador a obrigação de apresentação do procedimento disciplinar, ou comprovativos em como acatou as formalidades essenciais para proceder ao despedimento dependente de procedimento disciplinar.

O procedimento cautelar não se compadece com uma prova plena no sentido que a celeridade que lhe é exigível não é compatível com um excesso de pormenorização. Pelo que não é necessário um juízo de absoluta certeza bastando-se a mera verosimilhança e a probabilidade séria, deixando essa certeza para a acção declarativa principal. Não sendo necessário que o juiz se pronuncie sobre a justa causa do despedimento.

---

<sup>105</sup> Consultar Ac. RP de 05 de Fevereiro de 2007, proferido no âmbito do processo n.º 0612744.

<sup>106</sup> ABRANTES GERALDES, António, "*Suspensão de Despedimento...*" *op. cit.* p. 42.

<sup>107</sup> Ou seja, se o requerido não apresentar sem qualquer justificação o processo disciplinar no prazo determinado, a providência cautelar é decretada.

Ainda relativamente à questão dos meios de prova, parece pertinente fazer referência às situações previstas no CT em que estamos perante uma presunção do despedimento ilícito.

Dispõe o artigo 410.º, n.º 4, do CT que *“a providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura e representação colectiva de trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada”*.

Já o artigo 63.º do CT estipula que: *“A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa”*, pois que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, n.º 2 da mesma norma.

Em suma, uma vez perante um despedimento de trabalhador membro de estrutura e representação colectiva de trabalhadores ou trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, há uma presunção de que o despedimento é ilícito, cabendo ao empregador o ónus de provar a licitude do despedimento.

*“O ónus da prova é perspectivado em termos objectivos”*<sup>108</sup>, ou seja, a visão da prova não depende de quem a apresenta mas da análise dos meios apresentados. Se daí resultar séria probabilidade dos pressupostos, a suspensão será decretada. Porém, se resultar alguma dúvida deverá a providência ser indeferida.

---

<sup>108</sup> ABRANTES GERALDES, António, *“Suspensão de Despedimento...”* op. cit. p. 43.

#### 4.4.7 Audiência final

Antes de se dar início à audiência final, procura-se que as partes cheguem a um acordo.

A tentativa de conciliação será dispensada no caso de se estar perante um despedimento susceptível de aplicação da nova acção especial para impugnação, uma vez que aquela está inserida na audiência final prevista no artigo 98.º-F do CPT nos termos do artigo 36.º, n.º 4, do CPT.

Nos termos do artigo 52.º, n.º 1, do CPT, alcançada a conciliação é lavrado auto cabendo ao juiz apenas aferir da capacidade das partes e legalidade do acordo.

Caso contrário, prossegue a acção.

Uma vez que previamente as partes já demonstram as suas posições, não tendo no entanto chegado a um consenso, na audiência final será a vez de serem ouvidas relativamente à matéria controvertida.

Ainda que não se verifique uma declaração considerada uma confissão dos factos, a qual deverá ser exarada em acta, nos termos do artigo 563.º, n.º 1, do CPC o juiz detém a livre apreciação das provas, pelo que tirará as suas conclusões do decorrer da audiência.

Aqui se verificará a produção de prova – audição de testemunhas requeridas pelas partes mais as que o tribunal considere importante ouvir, podendo ser constituídas inclusive testemunhas não arroladas mas que o tribunal accione o seu depoimento por se revelar útil na descoberta da verdade material. Tal com refere Abrantes Geraldès *“é ao juiz que caberá aquilatar, de acordo com as circunstâncias, quais as diligências que se revelam necessárias para evitar uma decisão inadequada no que respeita à afirmação ou negação do direito invocado”*.

Note-se que o tribunal não está obrigado a diligenciar todas as provas requeridas mas apenas aquelas que de acordo com um juízo de razoabilidade se mostrem pertinentes à decisão da causa. Isto porque não se está no quadro de realização de uma prova plena por se estar na instância de uma procedimento cautelar que se basta com a mera verosimilhança, de forma a serem respeitadas a celeridade e segurança jurídica. Até porque o juiz deve

tomar uma decisão no prazo máximo de 30 dias desde a entrada do requerimento – artigo 36.º, n.º 3, do CPT.

Os depoimentos das partes poderão ser gravados nos termos dos artigos 32.º, 33.º, 304.º, n.º 3, e 384.º, n.º 3, do CPC, se for requerido. A gravação da prova terá uma utilidade fundamental no caso de, sendo admissível recurso de apelação, a parte possa recorrer da matéria de facto.

#### **4.5 Indeferimento e decretamento da providência**

A providência será indeferida se o requerente ou ambas as partes faltarem injustificadamente à audiência final sem que se tenham feito representar por mandatário.

A mesma situação se verifica perante a falta do requerido mas com um efeito cominatório diferente. Perante a falta injustificada do requerido, a providência será de imediato deferida. O mesmo se verifica se este, notificado para o efeito, não apresenta o processo disciplinar ou os documentos necessários para que o despedimento seja lícito, artigo 34.º, n.º 2 e 3, e artigo 38.º do CPT, situação esta que não se verificará se o empregador tiver apresentado o procedimento disciplinar ou a documentação necessária, nos termos do artigo 34.º, n.º 2, e n.º 3, do CPT. Nesta situação o juiz já esta na posse de elementos suficientes para se pronunciar e deverá ponderar de acordo com os elementos apresentados pelo requerido e com a prova que officiosamente determinar. O mesmo se aplica perante falta justificada de ambas as partes sem que se façam representar por mandatário com poderes especiais.

Desta forma a lei prevê cominações para as faltas das partes não sendo possível o adiamento da audiência *vide* artigo 32.º, n.º 4, do CPT.

Perante esta situação a lei não prevê qualquer cominação para o caso de não ser apresentada qualquer justificação ou esta ser recusada.

Tem-se entendido que sendo a ré uma sociedade, a sua representação não basta ser feita por advogado com procuração apenas com menção a poderes de confissão, transacção e desistência. Assim, somente poderá ser

representada através de procuração em que de forma expressa se concede os poderes de representação da sociedade em audiência<sup>109</sup>.

A *ratio* desta solução parece residir na característica de celeridade pelo que uma providencia cautelar se pauta e na própria finalidade do procedimento cautelar.

Além de que, e tal como Abrantes Geraldês<sup>110</sup> refere, será objectivo do regime que a questão se resolva por via do acordo ao procurar-se o confronto entre as partes, o que também contribui para uma melhor convicção quanto aos factos em discussão.

Assim, nesta situação a lei apenas atribui efeitos cominatórios a determinados comportamentos e o juiz apenas se limita a declará-los sem se pronunciar acerca disso.

Nas demais situações cabe ao juiz realizar um juízo sério de probabilidade acerca da providência requerida e ajustá-la ao caso concreto através da análise dos argumentos apresentados e da prova realizada.

Relevante importância tem a análise da prova documental, no entanto com o limite dos factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento, artigo 387.º, n.º 3, do CT. Defende Abrantes Geraldês<sup>111</sup> que apesar deste artigo apenas dizer respeito à acção principal, nada obsta a que seja igualmente aplicado ao procedimento cautelar. Para além de que, a ponderação da prova testemunhal também se mostra importante quanto à aferição da existência de justa causa, existência de contrato de trabalho, fundamentos para modalidade de despedimento aplicada entre outros factos relevantes para a decisão de mérito.

Posto isto, a convicção do tribunal surgirá do confronto do requerimento inicial com a oposição e a prova produzida em sede de audiência final.

Neste sentido o artigo 39.º, n.º 1, do CPT possui uma importância acrescida: “*Ponderar as circunstâncias relevantes*”. Trata-se de uma norma que se destina a “*acentuar a necessidade de se atentar não apenas em elementos*”

---

<sup>109</sup> Consultar Ac. RL de 12 de Julho de 2006, in CJ 2006, 3.º 166 e Ac. RL de 24 de Março de 1993, in CJ tomo II pp. 297- 298.

<sup>110</sup> ABRANTES GERALDES, António, “*Suspensão de Despedimento...*” *op. cit.* p. 50.

<sup>111</sup> ABRANTES GERALDES, António, “*Suspensão de Despedimento...*” *op. cit.* p. 56

*de natureza formal, mas também nos comportamentos das partes ou dos demais intervenientes...*<sup>112</sup>.

Tal como qualquer outra providência cautelar, a suspensão depende da existência de um juízo de verosimilhança relativamente aos factos alegados, ou seja, da probabilidade séria de que se está perante um despedimento e este é ilícito, ilicitude que depende do caso concreto do tipo de despedimento em causa.

Posto isto, a suspensão é decretada se o tribunal após ponderar todas as situações relevantes chegar à conclusão que existe uma probabilidade séria de se estar perante um despedimento ilícito.

Designadamente a lei conclui pela existência de ilicitude de despedimento<sup>113</sup> quando o juiz conclua pela provável inexistência de processo disciplinar, pela sua provável nulidade, ou pela provável inexistência de justa causa de despedimento ou ainda pela provável inobservância das formalidades exigidas pelo artigo 383.º do CT no caso do despedimento colectivo.

Chame-se particular atenção para a diferença de redacção entre a norma do actual CPT e a redacção do CPT de 1999.

Ao passo que a anterior redacção do artigo 39.º, n.º 1, do CPT reportava-se à *“probabilidade séria de inexistência de justa causa”*, a actual redacção refere-se à *“ilicitude do despedimento”*.

Esta nova redacção passou abranger os vícios de forma procedimentais<sup>114</sup>.

Ora, *“se os factos descritos na nota de culpa e imputados ao trabalhador são suficientemente reveladores, em termos de juízo de probabilidade, de existência da invocada justa causa é de indeferir o pedido de suspensão de despedimento”*<sup>115</sup>.

A suspensão do despedimento só poderá ser decretada quando em causa esteja um contrato de trabalho que cessou pela via de um despedimento ilícito. Assim elimina-se a possibilidade de discussão relativamente a outras formas de cessação da relação laboral. O que será de fácil averiguação se se estiver perante despedimentos formais, ao contrário daqueles despedimentos que não

---

<sup>112</sup> ABRANTES GERALDES, António, *“Suspensão de Despedimento...” op. cit.* p. 57.

<sup>113</sup> Cfr. artigo 39.º, n.º 1, alíneas a), b) e c) do CPT.

<sup>114</sup> Vide NETO, Abílio *op. cit.* p. 92.

<sup>115</sup> Cfr. NETO, Abílio *op. cit.* p. 93.

são antecedidos de qualquer procedimento formal, ou nos casos em que o requerido na sua defesa alega a inexistência de um despedimento.

Neste sentido foi proferido um Ac. de uniformização de jurisprudência<sup>116</sup>: “*O trabalhador despedido (individualmente ou colectivamente) pode socorrer-se do procedimento cautelar de suspensão do despedimento desde que esta seja a causa invocada pela entidade patronal para a cessação da relação laboral ou, na sua não indicação, se configure a verosimilhança de um despedimento*”.

Este aresto não adoptou assim a corrente da jurisprudência que defendia que somente se poderia decretar a providência se pudesse afirmar de forma peremptória a existência de um contrato de trabalho e de um despedimento.

Nesta matéria Abílio Neto<sup>117</sup> defende que esta providência apenas deverá ser aplicada nos casos em que se esteja perante um contrato de trabalho, onde se verifique um despedimento por causas objectivas ou subjectivas.

Caso o juiz não propugne pela séria probabilidade do despedimento ilícito, a providência será indeferida.

Assim, manter-se-á a situação de despedimento até decisão da acção declarativa, isto porque o indeferimento da providência não significa necessariamente que a acção de impugnação terá o mesmo desfecho, tal como refere o artigo 383.º, n.º 4, do CPC.

Se, pelo contrário, existir a probabilidade séria de que se está perante uma das situações elencadas nos artigos 381.º a 385.º do CPT, a suspensão será decretada, voltando-se à situação, ainda que provisoriamente e enquanto se aguarda o desfecho da acção principal, situação em que o trabalhador estaria se não ocorresse o despedimento em causa – reintegração do trabalhador na empresa e auferimento dos salários.

Tendo em conta o critério de séria probabilidade, a suspensão do despedimento será decretada se se verificar uma das situações do artigo 381.º do CPT, isto face a um qualquer dos despedimentos.

Relativamente a cada forma de despedimento em particular: despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação, estar-se-á

---

<sup>116</sup> Consultar Ac. STJ n.º 1/2003, de 12 de Novembro, in DR, 1ª série-A, de 12 de Novembro de 2003.

<sup>117</sup> Vide NETO, Abílio *op. cit.* p. 88.

perante a ilicitude do despedimento perante as circunstâncias tipificadas na lei: artigos 382.º a 385.º do CPT<sup>118</sup>.

Diferentemente do que sucede no processo civil, o decretamento da providência é alheio a aspectos como a gravidade da lesão, artigo 387.º do CPC, na esfera do trabalhador ou do empregador, deixando-se a análise para sede de acção principal.

## 4.6 Consequências do decretamento

Quando decretada, a providência tem como consequência a manutenção da relação laboral, artigo 39.º, n.º 2, do CPT.

*“A decisão que decreta a suspensão do despedimento elimina provisoriamente a causa de cessação da relação laboral, pelo que o contrato volta a produzir os seus efeitos normais como se a entidade empregadora não tivesse agido contra ele”*<sup>119</sup>.

O trabalhador é readmitido no seu posto de trabalho o que implica o direito a todas as retribuições que se forem vencendo. Pelo que, o empregador deverá juntar mensalmente ao processo, o comprovativo de pagamento das remunerações<sup>120</sup>. Estes efeitos manter-se-ão até que seja proferida sentença da acção principal.

Abrantes Geraldês considera que o decretamento da providência implica directamente a reintegração<sup>121</sup> do trabalhador na empresa. Só não acontecerá se ao interpor recurso da decisão cautelar seja atribuído efeito suspensivo ao mesmo através do depósito no tribunal de uma caução correspondente a seis meses de retribuição, artigo 40.º, n.º 2, do CPT. Com a mais recente alteração do CPT foram incluídas no valor da caução os valores das contribuições para a segurança social, correspondente aos referidos seis meses de retribuição.

---

<sup>118</sup> Confrontar com ABRANTES GERALDES, António, *“Suspensão de Despedimento...”* op. cit. pp. 62-64.

<sup>119</sup> Cfr. Ac. RL de 15 de Março de 2006, proferido no âmbito do processo n.º 190-2006-4.

<sup>120</sup> CURADO, Armando, op. cit. p. 637.

<sup>121</sup> No entanto alguma jurisprudência vai no sentido que a decisão cautelar apenas diz respeito ao pagamento de salários e não à reintegração. Para Abrantes Geraldês não fará sentido uma interpretação restritiva ou literal do artigo 39.º do CPT. Isto porque, uma vez tratar-se de uma medida antecipatória, declarada a ilicitude do despedimento o que se pretende é que se volte à situação anterior ao mesmo, ainda que provisoriamente, vide ABRANTES GERALDES, António, *“Suspensão de Despedimento...”* op. cit. p. 66

Aqui põe-se a questão de saber se na acção principal não for dada razão ao trabalhador, terá este que restituir as retribuições que lhe foram sendo pagas.

Consideramos não fazer qualquer sentido que o trabalhador tenha que devolver as quantias pagas porque se o efeito é a manutenção da relação laboral mantêm-se pois todos os deveres de ambas as partes. O trabalhador é readmitido ao seu posto de trabalho logo tem o dever de realizar a sua prestação laboral enquanto o empregador mantém o seu dever de prestar as retribuições. O empregador até pode não aceitar que o trabalhador preste as suas funções mas o trabalhador encontra-se ao dispor do empregador pelo que mantém o seu direito de receber as suas retribuições.

## **4.7 Recurso**

Da decisão final do procedimento cautelar cabe sempre recurso independentemente do valor da acção – artigo 40.º, n.1, do CPT e artigo 678.º, n.º 3, b) do CPC.

Previamente à reforma do CPT preconizada pelo DL n.º 295/2009 13 de Outubro, no artigo 40.º, n.º 1, do CPT estava prevista a possibilidade de interpor recurso de agravo para a relação da decisão final da providência cautelar.

Todavia, com a Reforma do Processo Civil em matéria de recursos operada pelo DL n.º 303/2007, de 24 de Agosto foi eliminado o recurso de agravo pelo que todas as matérias susceptíveis de recurso para a Relação pertencem agora ao âmbito do recurso de apelação. Desta forma devia-se interpretar o artigo do CPT em consonância com o actual artigo 691.º do CPC. E entender-se que quando se referia no n.º 1 do artigo 40.º a “agravo” deveria ler-se “apelação”.

Contudo esta situação ficou sanada com a nova redacção do artigo 40.º, n.º 1, do CPT, onde passou a fazer-se referência ao recurso de apelação para a Relação.

Da decisão susceptível de recurso há que distinguir duas situações:

1. A decisão que indefira a suspensão do despedimento:

Desta decisão é sempre admissível recurso de apelação, artigos 79.º-A, n.º 2, alínea i), do CPT e 691.º, n.º 2, alínea l), do CPC. Quer relativamente à matéria de facto, na hipótese de se discordar da apreciação feita dos meios de prova, quer no que diz respeito à aplicação do direito, se o recorrente diverge da qualificação jurídica feita aos factos. Este recurso tem efeito suspensivo e sobe nos próprios autos, artigos 83.º, n.º 3, 83.º-A, n.º 1, do CPT.

2. A decisão que decreta a suspensão do despedimento:

Será sempre admissível o recurso independentemente do valor, subindo em separado, artigo 83.º-A, n.º 2, do CPT, isto é, o recurso não sobe para a Relação juntamente com os autos, sendo extraída certidão das peças do processo que as partes pretendem para instruir o recurso, nos termos do artigo 691.º-A, n.º 1 e artigo 691.º-B, n.º 1, ambos do CPC.

Este recurso tem efeito meramente devolutivo<sup>122</sup>, artigo 40.º, n.º 2, do CPT, o que implica que a decisão produza os seus efeitos relativamente à reintegração do trabalhador e aos seus salários e respectivos direitos em causa.

## 4.8 Prestação de caução

A caução desdobra-se em duas finalidades: evitar que o empregador tenha de executar a decisão favorável ao trabalhador e garantir a este último o crédito que viu atribuído através da sentença apelada e que, na hipótese do recurso ser indeferido, já está reconhecido por sentença. Em suma, *“a caução destina-se a garantir o cumprimento, por banda do apelante, de uma obrigação que, não sendo ainda definitiva, já foi reconhecida e afirmada por uma sentença judicial”*<sup>123</sup>.

Entendeu-se, portanto, que estes seis meses seriam suficiente para a resolução da questão cautelar<sup>124</sup>. Defende Alberto Leite Ferreira<sup>125</sup> que independentemente de a providência estar suspensa isso não afecta o direito de receber salários.

---

<sup>122</sup> Sendo atribuído efeito suspensivo através de prestação de caução como vimos anteriormente.

<sup>123</sup> Consultar Ac. STJ n.º 6/2006, in Revista de Trabalho e Segurança Social, 2007, pp. 15-21.

<sup>124</sup> Vide ABRANTES GERALDES, António, “Suspensão de Despedimento...” op. cit. p. 70

<sup>125</sup> FERREIRA, Alberto Leite – *Código de Processo de Trabalho Anotado*, Coimbra: Coimbra Editora, 4.ª edição p. 181.

Nesta temática, coloca-se a questão de saber em que se consubstancia o valor da caução. Aqui vislumbram-se duas posições antagónicas: a caução corresponde à quantia líquida condenatória “*pois é essa que, de imediato se tornou exigível e cuja mora pode causar prejuízo irreparável ao trabalhador*”; ou a caução deverá corresponder ao montante líquido da condenação e ao cálculo provável da condenação ilíquida, “*pois só assim se garante o credor a integral satisfação do seu crédito já reconhecido judicialmente*”<sup>126</sup>. A controvérsia consubstancia-se na interpretação a dar ao artigo 83.º, n.º 2, do CPT na parte em que diz “*requerer a prestação da caução da importância em que foi condenado*”. No entanto, o já referido aresto do STJ uniformizou as várias correntes da jurisprudência no sentido de que “*o montante da caução que a parte vencida tem a faculdade de prestar, nos termos do artigo 79.º, n.º 1, do Código de Trabalho de 1981 (actual artigo 83.º, n.º 2, do CT) para obter o direito suspensivo do recurso de apelação, deve corresponder ao quantitativo provável do crédito, abrangendo quer a parte líquida quer a parte ilíquida da condenação.*”

Se o trabalhador estiver em situação de desemprego pode solicitar ao tribunal que lhe seja entregue mensalmente a retribuição a que normalmente teria direito.

Mas, como é sabido, um processo pode durar muito mais que seis meses sem que se chegue a uma decisão. Pelo que é admissível perguntar o que se faz quanto à caução numa situação destas, questionando-se se haverá um reforço da caução por parte do empregador.

De acordo com o acórdão da Relação do Porto de 19 de Abril de 2004<sup>127</sup> a leitura deste artigo não permite obrigar o empregador a reforçar a caução prestada para atribuir efeito suspensivo ao recurso da sentença que determinou a suspensão do despedimento, no caso do processo se prolongar por mais de seis meses. Parece que não se quer penalizar o empregador pela demora excessiva na resolução do conflito.

No entanto fica assim o trabalhador numa situação de maior fragilidade não recebendo qualquer retribuição e sem o regresso ao seu posto do trabalho. Estão por isso dois direitos em confronto: o do empregador e do trabalhador.

---

<sup>126</sup> Vide Ac. STJ n.º 6/2006, in Revista de Trabalho e Segurança Social, 2007, pp. 15-21

<sup>127</sup> Consultar Ac. RP de 19 de Abril de 2004, proferido no âmbito do processo n.º 0410408.

Sendo que ambas as partes não deviam ser lesadas pela demora da decisão do recurso, pensa-se que se deve atender à especial fragilidade do trabalhador e permitir o reforço da caução. Além de que, para o trabalhador receber as retribuições ao abrigo da caução, deve fazer prova da situação de desemprego, entendendo-se que assim que só necessitará da caução se entretanto não celebrar outro contrato de trabalho<sup>128</sup>.

Num processo em que não tenha sido decretada a providência cautelar de suspensão de despedimento é verosímil que o trabalhador numa situação em que se vê sem emprego e portanto sem auferir qualquer retribuição sinta necessidade de procurar um novo trabalho. No caso de a decisão final ser favorável ao trabalhador, este vê-se numa situação em que tem dois contratos de trabalho válidos. Põe-se a questão de qual será o contrato que prevalece.

Na nova redacção do artigo 40.º, n.º 2, do CPT apenas se acrescentou a referência às contribuições para a segurança social, não se vislumbrando qualquer solução para esta questão.

Na hipótese da decisão ser confirmada pelo tribunal superior para o qual se recorreu, não se trata de uma decisão definitiva porque as partes terão sempre que esperar pela decisão definitiva da acção impugnação.

No caso da decisão da suspensão do despedimento ser revogada, o trabalhador não é obrigado a devolver as quantias recebidas, por força da caução, de acordo com um acórdão da Relação do Porto de 01 de Março de 1999<sup>129</sup>. Da mesma opinião propugnam Abrantes Geraldes<sup>130</sup> e Armando Curado<sup>131</sup>, uma vez que esta quantia desempenha a função de retribuição a que o trabalhador teria direito caso a providência operasse os seus efeitos.

No mesmo sentido decidiu a Relação de Lisboa<sup>132</sup> ao considerar que “*Os efeitos da caducidade da suspensão de despedimento não retroagem à data do despedimento, visto que por força da mesma o contrato de trabalho produziu os inerentes efeitos*”

A propósito desta temática, também Pedro Furtado Martins<sup>133</sup> refere que o trabalhador não tem que devolver as quantias que recebeu até que a decisão

---

<sup>128</sup> Consultar Ac. RL de 08 de Maio de 2002, proferido no âmbito do processo n.º 1284/01. Cfr. ALEGRE, Carlos, *op. cit.* p. 145.

<sup>129</sup> Ac. RP de 01 de Março de 1999, *in* CJ, Tomo 2, pág. 242.

<sup>130</sup> ABRANTES GERALDES, António, “*Suspensão de Despedimento...*” *op. cit.* p. 71

<sup>131</sup> CURADO, Antunes *op. cit.* p. 638

<sup>132</sup> Consultar Ac. RL de 23 de Fevereiro de 2011, proferido no âmbito do processo n.º 245/2002-4.

<sup>133</sup> MARTINS, Pedro Furtado, *op. cit.* p. 163

foi proferida mesmo que não tenha efectivamente prestado trabalho, isto porque mesmo que o empregador não tenha exigido a recuperação do posto de trabalho o trabalhador estava à disposição daquele<sup>134</sup>.

No mesmo sentido destes autores pronunciou-se Abílio Neto, justificando a sua posição de que o trabalhador não teria que devolver as quantias recebidas em virtude da “*natureza alimentícia da prestação*.”<sup>135</sup>

## 4.9 Caducidade

Para Manuel de Andrade a “*caducidade ou preclusão é um instituto pela via do qual os direitos potestativos se extinguem pelo facto do seu não-exercício prolongado por certo tempo*”<sup>136</sup>.

Na vigência do CC de Seabra, Dias Marques defendia que a caducidade de um direito era a “*extinção de um direito por ter expirado o seu termo de vida*”<sup>137</sup>.

O decretamento da suspensão do despedimento tem natureza provisória. Desta forma a situação em litígio fica dependente da decisão da acção declarativa de impugnação do despedimento, acção especial ou comum.

No caso da nova acção especial para impugnação, a caducidade não se verifica uma vez que nos termos do artigo 98.º - C, n.º 2, do CPT, o seu requerimento deverá constar do formulário entregue aquando do pedido do procedimento cautelar.

No caso da acção de impugnação comum, o Decreto-lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, que procedeu à alteração do CPT, procedeu ao aditamento do artigo 40.º - A alínea a) do CPT que regula esta situação expressamente: se no prazo de 30 dias após notificação ao autor da decisão da providência deve o trabalhador instaurar acção de impugnação, como oportunamente será desenvolvido<sup>138</sup>.

---

<sup>134</sup> Consultar ainda o Ac. STJ de 15 de Dezembro de 2011 proferido no âmbito do processo n.º 345/2002.1.L1.S1

<sup>135</sup> Cfr. NETO, Abílio, *op. cit.*, anotação 3 p. 102.

<sup>136</sup> Vide ANTUNES, Ana Filipa Morais - *Prescrição e Caducidade Anotação aos artigos 296 a 333 CC - O tempo e a sua repercussão nas relações jurídicas*, p. 26

<sup>137</sup> Cfr. ANTUNES, Ana Filipa Morais, *op. cit.* p. 26

<sup>138</sup> Não estamos perante uma novidade deste decreto uma vez que por força artigo 389.º, n.º 1, do CPC, ex vi artigo 1.º, n.º 2, alínea a), do CPT, já era este o prazo de caducidade aplicável.

Desta forma, e à semelhança do que sucede no processo civil, a providência cautelar encontra-se dependente da proposição de uma acção principal de impugnação do despedimento. Se esta última não for instaurada a providência irá caducar.

Abrantes Geraldês chama a atenção para o facto de estes 30 dias apenas dizerem respeito aos casos de despedimento que não tenha sido comunicado por escrito e que por isso a sua impugnação é a de processo comum, artigo 51.º e seguintes, e para as acções de despedimento colectivo a que corresponde o processo especial do artigo 156.º e seguintes do CPT.

Assim, quando estejamos perante um despedimento individual comunicado por escrito, e portanto a que seja aplicado a nova acção de impugnação prevista no artigo 98.º e seguintes do CPT, não estará em causa um prazo de 30 dias de caducidade, uma vez que o pedido de impugnação de despedimento deverá ser integrado no requerimento da providência cautelar de suspensão, artigo 34.º, n.º 4, do CPT. Posto isto, a providência é distribuída simultaneamente como “providência” e como “processo”, processando-se por apenso<sup>139</sup>. Ou seja, o procedimento cautelar é apensado aos autos da acção de impugnação.

O decurso deste prazo de 30 dias para impugnar o despedimento que determina a caducidade do direito de impugnação, apenas implica a extinção do procedimento cautelar de suspensão do despedimento.

No CT deparamo-nos ainda com outro prazo diferente cujo decurso implica a caducidade, isto porque, nos termos do artigo 387.º, n.º 2, do CT, a impugnação do despedimento tem um prazo de caducidade de 60 dias a contar da comunicação do despedimento ou da cessação do contrato. Diferentemente o CT para o despedimento colectivo prevê um prazo mais largado de 6 meses – artigo 388.º, n.º 2, do CT.

A caducidade tem força de regra geral tal como ela está estabelecida no artigo 298.º, n.º 2, do CC e que se conta independentemente quando confrontada com o prazo de prescrição, artigo 337.º, n.º 1, CC, apesar de ter a mesma duração.

---

<sup>139</sup> Vide CARVALHO, Messias – *Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Litude do Despedimento*, edição Instituto de Formação Profissional Avançada, 2010, p.17.

Finda a análise geral pela tramitação do procedimento cautelar de suspensão do despedimento, é importante uma análise geral pelas várias acções de impugnação do despedimento, o que se fará no capítulo seguinte.

# CAPITULO V

## REFERÊNCIA ÀS VÁRIAS ACÇÕES DE IMPUGNAÇÃO

O trabalhador poderá sempre recorrer à acção de impugnação mesmo que não tenha optado pelo pedido de suspensão do despedimento mas se o tiver feito torna-se então obrigatório porque, se a providência for deferida, caducará passados 30 dias da notificação da decisão cautelar, se a acção de impugnação não for intentada como anteriormente foi referido.

A declaração de ilicitude do despedimento cabe exclusivamente ao tribunal pelo que o empregador não tem direito a rever ou revogar a sanção aplicada.

Quanto aos poderes de pronúncia do tribunal, este apenas pode revogar ou confirmar a sanção não podendo aplicar outra porque se trata de uma prerrogativa do empregador, estando dependente de “*critérios de gestão que o juiz não está em condições de avaliar*”<sup>140</sup>

Assim, refere Diogo Vaz Marecos<sup>141</sup> que situações poderão haver em que o tribunal anule o despedimento, ficando o trabalhador sem qualquer sanção. Situação seriamente criticável porque pode levar ao aumento exponencial de acções de impugnação por parte do trabalhador.

Para este autor<sup>142</sup>, esta situação pede uma revisão urgente porque beneficia-se um trabalhador que fica impune em relação a um outro que o seu comportamento não fundamentou o despedimento mas é punido com outra sanção.

Assim, é o trabalhador que em princípio tem a função de recorrer aos tribunais quando considere que os seus direitos não foram devidamente acautelados<sup>143</sup>.

Uma vez que o empregador é o titular exclusivo da prerrogativa disciplinar, o tribunal não pode alterar o sentido da decisão disciplinar impugnada mesmo perante uma acção de impugnação. O que de certa forma se compreenderia se

---

<sup>140</sup> Vide MARECOS, Diogo Vaz – *Prática e Procedimentos do Processo Disciplinar, do mero instrutor ao advogado*, p. 53.

<sup>141</sup> MARECOS, Diogo Vaz, “*Prática e Procedimentos...*” p. 30

<sup>142</sup> MARECOS, Diogo Vaz, “*Prática e Procedimentos...*” p. 30

<sup>143</sup> MARECOS, Diogo Vaz, “*Prática e Procedimentos...*” p. 50.

se reconhecesse alguma infracção que originasse aplicação de uma sanção menos grave, esta é a posição defendida por Nuno Abranches Pinto.

No que diz respeito ao prazo, este foi reduzido pelo novo CT, antes era de um ano, artigo 387.º, n.º 2, CT, passando actualmente a 60 dias<sup>144</sup>.

## 5.1 A nova acção de impugnação

Com o novo CPT, o legislador passou a prever uma forma especial de impugnação do despedimento individual<sup>145</sup> para os casos em que o despedimento é comunicado por escrito.

O trabalhador dispõe de 60 dias<sup>146</sup> para apresentar requerimento em formulário<sup>147</sup> próprio<sup>148</sup>, a sua oposição ao despedimento, artigo 387.º do CT, a contar da recepção da comunicação de despedimento ou data de cessação do contrato caso esta seja posterior.

Esta parece ser a regra para a impugnação do despedimento uma vez que a nova acção de processo especial, artigo 98.º- C do CPT, faz remissão para aquele preceito do CT. Assim quer processo comum quer especial o prazo é o mesmo. Uma vez que a nova acção se trata de um processo urgente, poder-se-á colocar a questão se não deveria haver uma diferenciação no prazo.

Assim, a instância inicia-se com o recebimento deste formulário, artigo 26.º, n.º 5, do CPT.

Decorre do parágrafo 15.º do preâmbulo do CPT que em caso de recusa no recebimento do formulário, há lugar à reclamação nos termos dos artigos 475.º e 476.º do CPC. Há nestes termos possibilidade de apresentação de novo requerimento dentro de 10 dias após recusa ou confirmação desta.

---

<sup>144</sup> Vide Ac. RP de 22 de Junho de 2009, in Revista Trabalho e Segurança Social Agosto/Setembro 2009 Vida económica, Porto. pp. 30-33.

<sup>145</sup> Introduzida pelo DL n.º 295/2009, 13 de Outubro no seguimento da reforma proposta pelo Livro Branco das Relações Laborais.

<sup>146</sup> No que diz respeito a outros ordenamentos jurídicos, na Espanha o prazo é de 20 dias úteis, artigos 59.3 LET e 43.4 e 103.1 da LPL, vide *“La extinción del contrato por voluntad del empresario”* cfr. FRANCO, Tomás Sala, MELLADO, Carlos Alfonso, BALLESTER PASTOR, Maria Amparo, PELLICER, Ángel Blasco, GOMEZ DE LA FLOR, M.ª Eugénia Garcia, ACED, Carlos Rosat, ACED, J. Ignacio Rosat, PAÑOS Marien Velasco (Coords) in *Relaciones Laborales* 2006, pp. 770-771. Enquanto que a Itália possui um prazo igual ao caso português - 60 dias.

<sup>147</sup> O LBRL propôs que a acção principal fosse menos “formal” – expressão utilizada no LBRL. Na opinião de Albino Mendes Baptista, trata-se de uma *“subversão de princípios e valores”* o facto de impulso do procedimento cautelar ser actualmente muito mais exigente que a impugnação judicial, vide BAPTISTA, Albino Mendes, *op.cit.* p. 126.

<sup>148</sup> Cujo modelo foi aprovado pela Portaria n.º 1460 - C/2009, 31 de Dezembro.

Dispõe o artigo 34.º, n.º 4, do CPT que nos casos em que o trabalhador tenha optado primeiramente por instaurar uma providência cautelar, deve deduzir no respectivo requerimento inicial, o pedido de impugnação porque não o fazendo é considerado extinto o procedimento cautelar.

Estipula o artigo 98.º-B do CPT que não é obrigatória a constituição de advogado. No entanto parece existir aqui uma contradição com o que foi dito anteriormente. Conforme disposição conjugada dos artigos 79.º, alínea a), do CPT e 32.º, n.º 1, alínea b), do CPC, julgamos que é obrigatório as partes fazerem-se representar por mandatário.

Nesse sentido propugna Messias de Carvalho ao defender que independentemente da redacção do artigo 98.º - B do CPT, a constituição do mandatário parece ser o mais aconselhável a fazer e como o prazo é substancialmente mais curto o contacto com o causídico deve ser feito logo após o despedimento. Segundo Messias de Carvalho, o *“trabalhador fica assim numa situação de manifesta inferioridade negocial”*<sup>149</sup>.

Na opinião de Diogo Marecos<sup>150</sup>, não se percebe qual a fundamentação para que o prazo para impugnação do despedimento seja tão curto face ao prazo de impugnação do despedimento colectivo (6 meses *vide* artigo 388.º do CT)

Para o empregador torna-se mais benéfico porque fica logo a saber mais cedo qual a posição do trabalhador perante a sanção disciplinar.

A entrada em vigor do artigo 386.º do CT esteve condicionada pela entrada em vigor das alterações efectuadas ao CPT pelo Decreto-Lei n.º 295/2009. Visto que antes da Lei n.º 7/2009 estava em causa uma acção de processo comum, artigo 51.º e seguintes do CPT.

Nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, o novo regime procedimental de impugnação do despedimento apenas é aplicável às acções instauradas a partir de 1 de Janeiro de 2010. Pois só com este diploma entraram em vigor algumas normas do CT relativas a esta matéria.

---

<sup>149</sup> CARVALHO, Messias, *op. cit.* p.15.

<sup>150</sup> MARECOS, Diogo Vaz – *“As alterações do Código do Trabalho revisto ao procedimento disciplinar”*, in Revista de Direito e de Estudos Sociais, 2009, p. 184

A reforma sugere a criação de uma forma de processo especial com carácter urgente<sup>151</sup>, proposta apresentada no LBRL da CLB. A referida comissão sugeria o impulso processual a cargo do trabalhador seguido de uma tentativa de conciliação para depois serem apresentados dois articulados: o primeiro a cargo do empregador onde deve demonstrar a existência de justa causa de despedimento ou inexistência de despedimento; o segundo articulado apresentado pelo trabalhador que contesta o alegado pelo empregador.

A iniciativa do trabalhador limita-se a apresentação de um requerimento<sup>152</sup> a invocar o despedimento através de um formulário.

Para impugnar os despedimentos que tenham sido feitos através de comunicação escrita ao trabalhador com fundamento em justa causa, extinção do posto de trabalho ou inadaptação, basta a apresentação por parte do trabalhador, no tribunal competente, de um simples formulário onde se limita a identificar o empregador, juntar a comunicação de despedimento, e manifestar a sua oposição ao despedimento sem que seja necessário indicar os fundamentos porque o faz, como escreve Paula Dutschmann<sup>153</sup>.

Desta forma “*todas as demais situações continuam a seguir a forma de processo comum e ficam abrangidas pelo regime de prescrição de um ano previsto no n.º 1 do artigo 337.º do CT*”<sup>154</sup>.

Para Paula Dutschmann<sup>155</sup> é altamente criticável o facto desta nova forma de despedimento ser somente aplicável aos despedimentos feitos por escrito quando o verdadeiro problema reside nos casos em que o trabalhador recebe a comunicação verbalmente e muitas vezes sem qualquer procedimento prévio.

Entendemos que, por se tratar de um processo mais complexo não se compadece com a urgência da nova acção de impugnação.

Assim, caso não se verifique acordo na audiência de partes, será o empregador que, no caso de não haver providência cautelar anterior, deverá prosseguir com a acção apresentando por escrito os fundamentos pelos quais entende que o despedimento é regular e legítimo e para isso deve juntar o

---

<sup>151</sup>Artigo n.º 26, n.º 1, alin. a) CPT.

<sup>152</sup> Que deve fazer-se acompanhar da decisão de despedimento e fazer constar a identificação do empregador.

<sup>153</sup> Cfr. DUTSCHMANN, Paula, *op. cit.* p. 15

<sup>154</sup> Consultar DUTSCHMANN, Paula, *op. cit.* p. 15

<sup>155</sup> Vide DUTSCHMANN, Paula, *op. cit.* p. 15

processo de despedimento. “O empregador deverá ainda, nesse acto inicial, tendo fundamento, deduzir oposição à eventual reintegração do trabalhador”<sup>156</sup>.

O novo CPT, que veio colocar em prática o preconizado pela comissão do LBRL, veio assim alterar a legitimidade de quem ocupa a posição de autor na acção de impugnação de despedimento. Esta alteração não é de todo desprovida de importância, porque quem passa a definir a estratégia é o empregador limitando-se o trabalhador a apresentar a sua defesa, apesar de ser este último a apresentar o primeiro impulso processual.

“Neste caso, desaparece, assim, o antigo encadeamento processual em que cabia ao trabalhador apresentar uma acção declarativa de impugnação da ilicitude do seu despedimento, motivando-a, seguindo-se a apresentação da contestação por parte do empregador”<sup>157</sup>.

A não apresentação do articulado pelo empregador tem como cominação a declaração imediata de invalidade do despedimento.

Já a falta de contestação por parte do trabalhador tem a cominação inversa como é lógico o empregador vai ser absolvido do pedido de impugnação.

A produção de prova segue a ordem de apresentação dos articulados, ou seja primeiro cabe ao empregador fazer prova e as testemunhas por si apresentadas serão ouvidas antes das arroladas pelo trabalhador o que apresenta uma vantagem no que se concerne ao contraditório deste último.

Contudo, o novo regime processual sugere uma série de dúvidas para Nuno Abranches Pinto<sup>158</sup>.

Em primeiro lugar coloca-se a questão de saber qual o fundamento da procedência da acção de impugnação se o empregador não apresenta articulado. Isto porque não se pode falar que esteja em causa confissão de factos quando o trabalhador no requerimento inicial apenas invoca o despedimento e identifica o empregador.

E mesmo que a pretensão seja inviável não parece que se possa verificar rejeição liminar do requerimento à luz da manifesta falta de fundamentos porque não foram apresentados quaisquer fundamentos.

---

<sup>156</sup> Vide CORREIA, Rui - “A acção de impugnação judicial de regularidade e licitude do despedimento”, revista OJE – O jornal económico, 2010, in [www.oje.pt](http://www.oje.pt).

<sup>157</sup> In Analysis–Abreu Advogados - Alterações ao Código do Processo de Trabalho - [www.abreuadvogados.com](http://www.abreuadvogados.com).

<sup>158</sup> PINTO, Nuno Abranches, *op. cit.* p. 161

Outra crítica que pode ser levantada prende-se com o facto de não se verificar qualquer articulado após a contestação na situação de ser apresentada a quantificação monetária da pretensão do trabalhador, momento próprio para apresentação da mesma. Podendo-se questionar como pode o empregador exercer o contraditório. Porém o artigo 98.º - L, n.º 4, do CPT resolve a questão. No caso de o trabalhador contestar deduzindo alguma excepção o empregador poderá apresentar resposta à respectiva matéria no prazo de 10 dias, prazo que se eleva para 15 dias no caso de ser deduzida reconvenção.

Nuno Abranches Pinto<sup>159</sup> julga que o facto da iniciativa de impugnação ser tão simples pode originar impugnações levadas com ligeireza quanto à verificação dos pressupostos e viabilidade da própria pretensão do trabalhador.

A qualificação diferente dos prazos necessariamente implica regimes diferentes. Assim, a prescrição surge como referência aos créditos das obrigações emergentes do contrato ou que se tornem exigíveis com a cessação deste.

A caducidade diz respeito ao específico direito de impugnação da decisão disciplinar.

### **5.1.1 Características**

A acção de impugnação do despedimento tanto em processo comum, artigo 51.º e seguintes como em processo especial, artigo 98.º-B e seguintes e

---

<sup>159</sup> PINTO, Nuno Abranches, *op. cit.* p. 161.

156.º e seguintes do CPT, tem natureza urgente<sup>160</sup> conforme estipulam as alíneas do artigo 26.º do mesmo diploma<sup>161</sup>. O que implica que corra em férias, artigo 143.º, n.º 1 e 2, do CPC à data de entrada em vigor do novo CPT e artigo 144.º, n.º 5, alínea b) do CPC, pela redacção dada pelo DL n.º 35/2010 de 15 de Abril.

### 5.1.2 Indeferimento liminar

Subsiste querela na doutrina e jurisprudência relativamente à questão de na nova acção de impugnação do despedimento ser admissível despacho de indeferimento liminar ou não.

Segundo o acórdão da Relação do Porto de 30 de Maio de 2011<sup>162</sup>, nesta acção especial *“não há lugar a indeferimento liminar do requerimento formulário previsto nos artigos 98.º- C e 98.º- D do CPT”*. Pois que, *“é na audiência de partes que cabe ao Tribunal verificar se à pretensão do trabalhador é aplicável outra espécie de processo, caso em que se abstém de conhecer do pedido, absolve da instância o empregador e informa o trabalhador do prazo de que dispõe para intentar a acção com processo comum, como dispõe o artigo 98.º- I, n.º 3, do CPT”*.

Os argumentos para este entendimento residem no facto de no artigo 98.º - I, n.º 3, do CPT, o legislador dar a hipótese ao juiz na audiência de partes absolver o empregador da instância caso à pretensão do trabalhador seja aplicada outra forma de processo.

Ou seja, parece que com esta norma o legislador quis afastar o indeferimento liminar previsto no artigo 54.º, n.º 1 do CPT, pois que, se fosse intenção do legislador prever a possibilidade de aplicação desta norma à acção especial, teria previsto a remissão para esse artigo à semelhança do que fez no n.º 2 do artigo 98.º - I, do CPT.

Já na opinião de Messias de Carvalho<sup>163</sup>, frustrada a tentativa de conciliação é que o juiz avalia da forma do processo, admitindo o indeferimento

---

<sup>160</sup> A impugnação do despedimento no sistema espanhol também tem carácter de processo urgente correndo os prazos durante as férias judiciais.

<sup>161</sup> Trata-se de uma norma sujeita a fortes críticas por força da conversão da excepção em regra no que a processos urgentes diz respeito, CARVALHO, Messias, *op. cit.* p. 15.

<sup>162</sup> Ac. RP de 30 de Maio de 2011, proferido no âmbito do processo 1078/10.4TTGDM.P1.

<sup>163</sup> Cfr. CARVALHO, Messias, *op. cit.* p. 28.

liminar. Sendo argumento desta posição o facto do juiz aquando da audiência de partes não estar na posse dos elementos necessários para pronunciar-se sobre as excepções encontradas no processo.

Entende-se porém que, a ser intenção do legislador admitir a possibilidade de indeferimento liminar, não teria elaborado uma norma especial acerca desta matéria, ao prever a hipótese do juiz absolver da instância já em sede de audiência de partes.

Acresce que, apesar da acção especial de impugnação ser iniciada através de um mero requerimento, o juiz nesta fase já dispõe dos elementos necessários para determinar da legitimidade, competência e forma do processo correcta.

Além de que, visando-se que esta acção especial propugne pela celeridade processual a audiência de partes detém a função primordial de concertação dos entendimentos das partes para além de numa fase inicial no processo o juiz avaliar da legitimidade de prosseguimento da acção.

Pelo que, é do nosso entendimento não admitir o indeferimento liminar.

### **5.1.3 Consequências**

Quando o tribunal declare o despedimento ilícito, o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais, ao pagamento de todas as retribuições que o trabalhador deixou de auferir após decisão de despedimento até trânsito em julgado da decisão judicial e ainda à reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho. É importante referir que a reintegração do trabalhador deverá acontecer sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, *“uma vez que a relação laboral é repostada com todas as consequências”*<sup>164</sup>.

Pode acontecer que, logo que tenha sido despedido, o trabalhador tenha prestado trabalho a um novo empregador, de modo a poder suportar a sua subsistência e, assim, obtendo uma remuneração. Esses valores recebidos de outro empregador serão descontados no valor que o primeiro empregador tiver que pagar. Sendo que, o mesmo acontece em caso de recebimento do

---

<sup>164</sup> Vide CURADO, Armando *op. cit.* p. 640.

subsídio de desemprego. Neste último caso deve o empregador entregar as quantias recebidas pelo trabalhador a título de subsídio de desemprego à segurança social, cabendo assim aquele o ónus da prova relativamente às quantias recebidas pelo trabalhador, assim o refere Armado Curado<sup>165</sup>. Deve ainda ser descontado o montante de retribuições relativas ao período entre a data do despedimento e 30 dias antes da propositura da acção de impugnação, artigo 390.º, n.º 2, alínea b), do CT.

Acresce que, o artigo 389.º do CT introduz uma importante alteração no caso de mera irregularidade do procedimento disciplinar por omissão da instrução do processo disciplinar, se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental ou inobservância do prazo referido no n.º 3, do artigo 357.º, do CT. Assim, dispõe esta norma que *“caso sejam declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador não tem direito à reintegração e somente receberá uma indemnização correspondente a metade do valor em caso de ilicitude do despedimento”*<sup>166</sup>.

No caso das empresas com menos de 10 trabalhadores (microempresas), conforme estipula o artigo 100.º, n.º 1 alínea a) do CT, ou no caso de trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, o empregador tem a possibilidade de obstar à sua reintegração se justificadamente entender que essa situação causaria grave prejuízo ao funcionamento da empresa, artigo 392.º, n.º 1, do CT. Este pedido será apreciado pelo tribunal, n.º 2 da referida norma.

Em lugar da retribuição o trabalhador poderá optar pelo pagamento de uma indemnização juntamente com as retribuições que deixou de auferir, nos termos do artigo 391.º do CT.

## **5.2 Acção de impugnação de despedimento colectivo**

A acção de impugnação do despedimento colectivo está regulada no artigo 388.º do CT e artigos 156.º e seguintes do CPT.

---

<sup>165</sup> Cfr. CURADO, Armando *op. cit.* p. 640.

<sup>166</sup> Cfr. Anotação a este aresto publicada na Revista Trabalho e Segurança Social, Vida Económica, Porto Agosto/Setembro de 2009, p. 33.

Ao deparar-se com a decisão de despedimento, o trabalhador dispõe de seis meses para intentar acção de impugnação.

Sendo que, à semelhança da acção especial de impugnação da licitude e regularidade do despedimento, também a acção de impugnação do despedimento colectivo tem natureza urgente, artigo 26.º, n.º 1, d) do CPT, correndo os respectivos prazos em férias, artigo 144.º, n.º 1 do CPC.

Nesta acção verifica-se uma situação de litisconsórcio voluntário entre os trabalhadores despedidos<sup>167</sup>.

No que diz respeito à competência territorial, o trabalhador deverá intentar acção no tribunal do lugar onde se situa o estabelecimento da prestação do trabalho, e no caso de litisconsórcio activo, no tribunal do lugar onde se situa o estabelecimento com maior número de trabalhadores despedidos, artigo 16.º, n.º 1 e 2 do CPT.

Esta acção tem uma especificidade respeitante ao tipo de despedimento em causa, prevista no artigo 157.º a 159.º do CPT – a assessoria técnica.

Quando em causa esteja a prova dos fundamentos invocados para o despedimento colectivo, o juiz nomeia assessor especializado na matéria que detém um papel fundamental na formação da convicção do julgador na decisão a proferir.

Finda a fase dos articulados e juntos os autos os relatórios elaborados pelos assessores, é convocada audiência preliminar nos termos do artigo 160.º do CPT e artigo 508.º - A do CPC, seguindo-se os demais trâmites legais de acordo com as regras do processo comum, artigos 51.º do CPT, *ex-vi* artigo 161.º do CPT.

### **5.3 Acção de impugnação em processo comum**

A acção de impugnação do despedimento segue os termos do processo declarativo comum previsto nos artigos 51.º e seguintes do CPT, quando não seja de aplicar ao despedimento em causa, a forma especial de impugnação do despedimento prevista no artigo 98.º - B do CPT ou a acção de impugnação do despedimento colectivo.

---

<sup>167</sup> Cfr. Ac. STJ de 28 de Junho de 2001, *in* *CJ/STJ*, 2001, 2.º-293

Isto é, a forma comum é aplicável nos casos a que não corresponda um processo especial, o que quer dizer que o processo comum é o regime regra, “é a forma matriz de todas acções em processo de trabalho”<sup>168</sup>, enquanto os processos especiais são a excepção.

No entanto, actualmente no que diz respeito à impugnação dos despedimentos, esta realidade inverteu-se um pouco.

Isto porque, a maioria das formas de despedimento caem no âmbito de aplicação do processo especial de impugnação previsto no artigo 98.º - B do CPT.

Pelo que, apenas quando o trabalhador se depara com um despedimento que não careça de processo disciplinar, nomeadamente quando perante uma comunicação de decisão de despedimento feita oralmente, estará em causa uma impugnação abrangida pela forma comum.

Contrariamente aos processos especiais de impugnação do despedimento, a acção declarativa comum consubstancia-se numa forma mais solene de agir perante um despedimento ilícito, aplicando-se a forma do processo sumário previsto no CPC, artigo 49.º, n.º 2, do CPT e artigos 783.º a 791.º do CPC. Pelo que, nos casos omissos no processo laboral é aplicado as normas do processo civil.

Assim, esta acção comporta um processo composto por 5 fases sucessivas: fase dos articulados, do saneamento e condensação do processo, instrução, audiência de discussão e julgamento e sentença.

Uma das principais diferenças que se evidencia desde logo relativamente à acção especial diz respeito ao impulso inicial realizado pelo trabalhador, não se bastando nesta acção com um mero formulário mas com uma petição inicial mais elaborada, à qual o empregador apresentará a sua contestação.

Para além de aqui existir obrigatoriamente, e sem qualquer dúvida, o despacho liminar previsto no artigo 54.º do CPT, contrariamente ao que sucede na acção especial de impugnação do despedimento.

---

<sup>168</sup> Cfr. LOPES-CARDOSO, Álvaro, *op. cit.* p. 133.

## **CONCLUSÃO**

A recente alteração ao CPT visou adequar este diploma às recentes mudanças introduzidas no CT, para além de ajustar muitas das normas de processo do trabalho aos princípios orientadores da reforma processual civil. Visa-se, com estas sucessivas alterações, uma adequação exemplar dos dois textos normativos, pois como se sabe o artigo 1.º do CPT atribui ao CPC aplicação subsidiária no que a legislação laboral se mostrar omissa.

A providência cautelar de suspensão de despedimento consubstancia-se numa importante forma dos trabalhadores acautelarem o seu emprego perante a possibilidade de sofrerem as consequências de um despedimento ilícito.

As recentes alterações quer ao nível da providência cautelar, quer com a introdução de uma nova acção de impugnação do despedimento evidenciam a

preocupação do legislador face ao exercício do direito constitucionalmente garantido dos trabalhadores.

No entanto, não deixam de ser apontadas críticas a um legislador que por tentar ser demasiado proteccionista e por tentar abarcar o maior número de situações possíveis, acaba por criar situações completamente inúteis e desprovidas de sentido prático como sendo a excessiva caracterização de situações classificáveis como processos urgentes. Ou ainda, o facto de actualmente a acção de impugnação de despedimento sob a forma comum se encontrar praticamente esvaziada de conteúdo consequência da nova acção especial de impugnação do despedimento que engloba praticamente todas as formas de despedimentos, com excepção dos despedimentos onde ocorre um procedimento disciplinar.

Para além de que, não obstante as alterações que se tem verificado na nossa legislação laboral, muitas são as situações que continuam a levantar dúvidas.

Nomeadamente, consequência da unificação das diversas providências cautelares, sendo que actualmente apenas está prevista uma providência cautelar de suspensão de despedimento, será de pensar uma alteração ao artigo 16.º do CPT uma vez que este apenas faz referência à suspensão do despedimento colectivo. A solução passaria por uma alteração da norma, onde se fizesse referência à providência cautelar unificada e não, como acontece, apenas à suspensão do despedimento em caso de despedimento colectivo.

Chame-se ainda atenção para a incoerência que subsiste na redacção do artigo 386.º do CT, ao determinar que o prazo para requerer a suspensão se conte da comunicação da decisão de despedimento quando na realidade, e efeito do prazo de aviso prévio, esta decisão relativa aos despedimentos abrangidos por aquela norma apenas produzirá efeitos mais tarde. O que na prática faz com que o trabalhador tenha que requerer uma providência cautelar antes mesmo de cessar o seu vínculo laboral.

À semelhança do que referimos para o artigo 16.º do CPT, também aqui vislumbra-se a necessidade de alteração da redacção do artigo 386.º do CT para que a norma fizesse referência ao momento efectivo da cessação do contrato de trabalho.

No entanto, ao que tudo indica, uma nova alteração ao CT não abrange qualquer modificação a estes preceitos.

Contenda discutida na doutrina em virtude da alteração ao artigo 34.º do CPT, preconizada pelo DL 295/2009, 13 Outubro, diz respeito à questão de saber se a caducidade do direito de requerer a providência cautelar é de conhecimento oficioso ou não. É nosso entendimento que, uma vez que na vigência do CT2003 sempre se defendeu o não conhecimento oficioso, tendo o legislador não disposto de maneira diferente quando teve essa possibilidade, deve-se assim esperar que o requerido invoque a referida excepção em virtude de não se estar perante um direito indisponível.

Suscita ainda algumas dúvidas se terá o trabalhador que restituir as retribuições atribuídas por força da providência cautelar na hipótese de não ser dada razão ao trabalhador em sede de acção principal. É entendimento maioritário que não, uma vez que as quantias pagas dizem respeito à manutenção do posto de trabalho. Posição também por nós sufragada aquando referência a esta matéria.

No que diz respeito à nova acção de impugnação de despedimento, levantam-se questões como, a obrigatoriedade ou não da constituição da mandatário perante a contradição que parece existir entre o estipulado nos artigos 79.º, alínea a), do CPT, e artigo 32.º, n.º 1, alínea b), do CPC e o facto do artigo 98.º-B, do CPT relegar para depois da audiência de partes a obrigatoriedade de constituição de advogado.

No nosso entender, a hipótese do trabalhador estar presente na audiência de partes sem representação jurídica, tal como é perspectivado pelo artigo 98.º-B, do CPT, reverte somente em prejuízo do trabalhador. Isto porque, sendo o trabalhador a parte mais frágil e necessitada de maior protecção pelo ordenamento, suscita dúvidas o facto de ser dada a possibilidade de não se fazer representar numa fase tão importante do processo laboral como é a audiência de partes. Pelo que, é nosso entendimento que apesar desta posição legislativa, a regra deverá continuar a ser a obrigatoriedade de constituição de mandatário forense.

Em momento oportuno da exposição foi questionado o porquê da distinção feita pelo legislador entre a acção especial de impugnação de despedimento e acção de impugnação de despedimento colectivo, ao estabelecer prazos

diferentes. Ora, uma vez que, estamos perante duas acções especiais de impugnação de despedimento, a primeira com âmbito de aplicação mais alargado, coloca-se a questão de saber qual a ratio do legislador ao manter um prazo mais dilatado de seis meses para a impugnação do despedimento colectivo enquanto estabeleceu um prazo menor para a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

No nosso entender, existe uma discrepância injustificada entre os diversos prazos: cinco dias para intentar uma providência cautelar, sessenta para a acção especial de impugnação de despedimento e seis meses para impugnação do despedimento colectivo, pelo que talvez seria de pensar uma uniformização dos vários prazos processuais.

Sem esquecer que, não faz de todo sentido um prazo tão curto de cinco dias para uma providência cautelar com a complexidade que exige ao passo que para a mera entrega de um formulário o trabalhador dispõe do prazo de sessenta dias.

No entanto alteração legislativa supra referida não levantou somente novas questões, isto porque, através da unificação das providências cautelares, o legislador colocou fim à dúvida relativamente à providência cautelar a aplicar aos despedimentos por inadaptação e por extinção do posto de trabalho. Para além de ter sido eliminado a referência errada ao recurso de agravo que constava do artigo 40.º, n.º 1 do CPT.

Em suma, a matéria da suspensão do despedimento tem sido alvo de uma evolução legislativa relevante sendo que, ao longo deste trabalho constatamos opções do legislador que se mostraram pertinentes e de evidente importância prática e que já há algum tempo eram defendidas na doutrina.

Porém, subsistem questões que carecem de ser clarificadas e às quais esperemos ter dado a devida relevância.



## BIBLIOGRAFIA

- ABDALA, Vantuil - *Direito Processual do Trabalho e sua aplicação, Organização e competência da justiça do trabalho no Brasil. Temas Laborais Luso Brasileiros*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.
- ABRANTES GERALDES, António - *Suspensão de Despedimento e outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2010.
- ABRANTES GERALDES, António – *Temas da Reforma do Processo civil, Procedimento cautelar comum*, III vol. 3.<sup>a</sup> Edição, Almedina.
- ALEGRE, Carlos – *Código de Processo do Trabalho Anotado*. Coimbra: Almedina, 2003.
- ALEXANDRE, Isabel. *Princípios gerais do Processo do Trabalho - Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2002.
- ANALYSIS – *Abreu Advogados – Alterações ao Código do Processo de Trabalho*, [em linha]. [Consult. 24 Abril 2010]. Disponível na Internet [http://www.abreuadvogados.com/xms/files/02\\_O\\_Que\\_Fazemos/artigos\\_publicacoes/Analysis\\_APDT\\_18\\_JAN.pdf](http://www.abreuadvogados.com/xms/files/02_O_Que_Fazemos/artigos_publicacoes/Analysis_APDT_18_JAN.pdf)
- ANTUNES, Ana Filipa Morais - *Prescrição e Caducidade Anotação aos artigos 296 a 333 CC - O tempo e a sua repercussão nas relações jurídicas*, Coimbra: Coimbra Editora, 2008.
- BAPTISTA, Albino Mendes – “*A nova acção de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho*”, Coimbra Editora, 2010.
- BOLETIM DO CONTRIBUINTE – *As novidades do Código de Processo de Trabalho* [em linha]. [Consult. 24 Abril 2010]. Disponível na Internet [http://www.aciab.pt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=146:as-novida](http://www.aciab.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=146:as-novida).

- BRITES ALVES, Paulo Rogério – “*A protecção ao emprego como direito fundamental*” – Revista Electrónica UNFACS [em linha]. [Consult. 26 Setembro 2011]. Disponível na Internet <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/515>.
- CARNEIRO, Nelson - *Código de Processo de Trabalho anotado*. Verbo jurídico, 2009.
- CARVALHO, Messias – *Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e licitude do Despedimento*. Edição I.F.P.A, 2010.
- CORREIA, João - *Revisão do Processo de Trabalho em análise*. In Trabalho & Segurança Social. Lisboa. n.º 7,1998.
- CORREIA, Rui Tavares – *A acção de impugnação judicial de regularidade e licitude do despedimento* [em linha]. Lisboa: Página Oje – O jornal Económico, 2010. [Consult. 26 Maio 2010]. Disponível na Internet « <http://www.oje.pt/suplementos/pme/pme-news/a-nova-accao-de-impugnacao-judicial-da-regularidade-e-licitude-do-despedimentot> ».
- CURADO, Armando Antunes - . “*Pedido de Suspensão e de impugnação do despedimento*”. Manual Prático de Direito do Trabalho. Lisboa: Quid Iuris Sociedade Editora, 2007.
- DOMINGOS, Maria Adelaide - “*Principio do Dispositivo e do pedido*” – “*Procedimentos Cautelares Laborais*”. Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2007, vol. V.
- DUTSCHUMANN, Paula - *Impugnar o despedimento – Como?* In Revista Trabalho e Segurança Social. Lisboa. n.º 4, 2010.
- FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2007.

- FERNANDES, António Monteiro - O despedimento individual em geral: A suspensão do despedimento. In *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2009.
- FERREIRA DE ALMEIDA, Francisco Manuel Lucas – *Direito Processual Civil*, Coimbra: Almedina, 2010, vol.1.
- FERREIRA, Alberto Leite – *Código de Processo do Trabalho Anotado*, Coimbra: Coimbra Editora. 4.<sup>a</sup> ed.
- FRANCO, Tomás Sala – “*La extinción del contrato por voluntad del empresario*”, MELLADO, Carlos Alfonso, BALLESTER PASTOR, Maria Amparo, PELLICER, Ángel Blasco, GOMEZ DE LA FLOR, M.<sup>a</sup>Eugénia Garcia, ACED, Carlos Rosat, ACED, J. Ignacio Rosat, PAÑOS Marien Velasco (Coords), in *Relaciones Laborales*. Tirant lo Blanch: Valencia, 2006.
- GATUMEL, Denis – “*Contrôle judiciaire du licenciement*” in *Le droit du travail em France – Principes et approche pratique du droit du travail*. Editions Francis Lefebvre, 2000.
- LOPES-CARDOSO, Álvaro – *Manual de Processo do Trabalho*, Lisboa: Livraria Petrony, 2000.
- MACHADO, António Montalvão, PIMENTA, Paulo – *O Novo Processo Civil*, Coimbra: Almedina, 2010.
- MACHADO, Maria João - “*A providência cautelar de suspensão do despedimento*” in *Revista Trabalho e Segurança Social*. Lisboa. n.º 6 Junho, 1998.
- MARECOS, Diogo Vaz - “*Prática e Procedimentos do Processo Disciplinar, do mero instrutor ao advogado*”. Estoril: Principia, 2010.
- MARECOS, Diogo Vaz - *As alterações do Código de Trabalho revisto ao procedimento disciplinar*. In *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 2009.

- MARTINEZ, Pedro Romano – *Apontamentos sobre a cessação do Código de Trabalho*”, Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2004.
- MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2010.
- MARTINS, Pedro Furtado - *A Cessação do Contrato de Trabalho*. Cascais: Principia, 2002.
- MAZZOTA, Oronzo – *“Diritto del Lavoro”*. Giuffré, Milano, 2002.
- MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de - *Formas de cessação do Contrato de Trabalho e Procedimentos in Temas Laborais, Estudos e Pareceres*, vol. 1. Coimbra: Almedina, 2006.
- MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de – *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2010.
- MESQUITA, José António - *“Princípios gerais do direito processual do trabalho”*. In *Prontuário do Direito de Trabalho*. Lisboa. n.º 73, 2006.
- MORENO, Abdón Pedrajas - *“Reforma del proceso laboral: la implantación de la oficina judicial y otras medidas procesales complementarias”* In *Actualidad Laboral*, Dir. Dacruz, Efrén Borrajo. Segunda quinzena de Maio, n.º 10, 2010.
- NETO, Abílio – *Código de Processo do Trabalho anotado*. Lisboa: Ediforum, 2010.
- NUNES, Joaquim Pintado; AGUIAR, Luísa - *Guia Prático do Processo Disciplinar*. Coimbra: Almedina, 2005.
- PALMA RAMALHO, Maria do Rosário - *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, vol. I, 2009.
- PINHEIRO, Paulo Sousa - *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.
- PINTO, Nuno Abranches - *Instituto disciplinar laboral*. Coimbra: Coimbra editora, 2009.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder - *O regime jurídico dos despedimentos – uma abordagem prática*. Coimbra: Almedina, 2007.

Revista Trabalho e Segurança Social, Vida Económica, Porto, Agosto/Setembro de 2009.

STURMER, Gilberto – “*Protecção à relação de emprego: Promessa, efectividade de um direito social em crise*”, [em linha]. [Consult. 26 de Setembro de 2011]. Disponível na internet em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6045](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6045)

TU ABOGADO DEFENSOR: BUFETE ABOGADOS VAZQUEZ&VÁZQUEZ [em linha]. [Consult. 09 de Setembro de 2011]. Disponível na internet em: <http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c07734/despidoimprocedente.html>

### **Referências a Acórdãos:**

TC n.º 644/94, de 13 de Dezembro de 1994, *in* NETO, Abílio – *Código de Processo do Trabalho anotado*. Lisboa: Ediforum, 2010. p.54

TC n.º 338/2010, de 22 de Setembro de 2010: [em linha]. [Consult. 23 de Junho de 2011]. Disponível na Internet em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20100338.html?impressao=1>

STJ, de 28 de Junho de 2001, CJ, tomo II p. 293.

STJ n.º 1/2003, *in* DR, 1ª série-A, de 12 de Novembro de 2003

STJ n.º 6/2006, *in* Revista de Trabalho e Segurança Social, 2007, pp. 15-21

STJ, de 01 de Abril de 2009 [em linha]. [Consult. 27 de Setembro de 2011]. Disponível na Internet em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/533ca3c68efafa1c802575da00495f33?OpenDocument>

STJ, 15 de Dezembro de 2011 [em linha]. [Consult. 07 de Agosto de 2012]. Disponível na Internet em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ac8a607099da075f80257968004c7d45?OpenDocument>

RC, de 03 de Abril de 2003, CJ, tomo II p. 60.

RE, de 14 de Março de 1993, CJ tomo II pp. 297- 298.

RL, de 24 de Março de 1993, *in* BTE, 2.<sup>a</sup> série, n.º 7-8-9/95, p. 806.

RL, de 17 de Novembro de 1993, CJ, 1993, 5.º p. 180.

RL, de 14 de Novembro de 2001, CJ, 2001, 5.º. p. 158.

RL, de 08 de Maio de 2002: [em linha]. [Consult. 25 de Abril de 2010]. Disponível na Internet em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/d51ad73b445a408280256be3003a71f3?OpenDocument>

RL, de 15 de Março de 2006: [em linha]. [Consult. 12 de Agosto de 2012]. Disponível na Internet em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/8a07065f440e7cfa80257186003e6ca2?OpenDocument&Highlight=0,deferimento,suspensao,despedimento>

RL, de 29 de Março de 2006 *in* CURADO Armando -“*Pedido de Suspensão e de impugnação do despedimento*”, Manual Prático de Direito do Trabalho p. 636

RL, de 12 de Julho de 2006, CJ 2006, 3.º 166.

RL, de 23 de Fevereiro de 2011: [em linha]. [Consult. 06 de Agosto de 2012]. Disponível na Internet em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/16294911eab9cf66802578570054bf09?OpenDocument>

RP, de 01 de Março de 1999, CJ, Tomo 2, pág. 242.

RP, de 14 de Novembro de 2001, CJ, tomo V p. 158, e de 10-11-92, CJ, tomo V, p 283.

RP, de 19 de Abril de 2004: [em linha]. [Consult. 25 de Abril de 2010]. Disponível na Internet em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/73b464e40280de5780256e9000531e37?OpenDocument&Highlight=0,0410408>

RP, de 05 de Fevereiro de 2007: [em linha]. [Consult. 25 de Abril de 2010]. Disponível na Internet em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/c824f9f42f27e6688025728f00399b0d?OpenDocument&Highlight=0,0612744>

RP, de 11 de Maio de 2009 [em linha]. [Consult. 25 de Abril de 2010]. Disponível na Internet em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/4900720713ec3abc802575bc0045af69?OpenDocument&Highlight=0,0847878>

RP, de 22 de Junho de 2009 *in* Revista Trabalho e Segurança Social Agosto/Setembro 2009 vida económica, Porto. pp. 30-33.

RP, de 12 de Outubro de 2009 [em linha]. [Consult. 25 de Abril de 2010]. Disponível na Internet em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/e1be101af69cb795802576c600535bca?OpenDocument>.

RP, de 07 de Dezembro de 2009 [em linha]. [Consult. 25 de Abril de 2010]. Disponível na internet em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/f883cb35c83257d88025768f004b7784?OpenDocument>.

RP, de 25 de Março de 2010 [em linha]. [Consult. 25 de Abril de 2010]. Disponível na internet em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/30d81a110bdfa8c480257728004c9735?OpenDocument>

RP, de 28 de Fevereiro de 2011 [em linha]. [Consult. 04 de Setembro de 2011]. Disponível na internet em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/01dc6d67809e5d14802578530050ea3a?OpenDocument>

RP, de 14 de Março de 2011 [em linha]. [Consult. 05 de Setembro de 2011].  
Disponível na internet em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/8115a2d5a983ad0880257863003831bb?OpenDocument>

RP, de 30 de Maio de 2011 [em linha]. [Consult. 18 de Junho de 2011].  
Disponível na internet em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/8da049cdb251e4ec802578a80038df9e?OpenDocument>.

RP, de 28 de Novembro de 2011 [em linha]. [Consult. 12 de Agosto de 2012].  
Disponível na internet em:  
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/d1d5ce625d24df5380257583004ee7d7/18be43fe9f694bd78025796f004c195e?OpenDocument>