TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
1558/18.3T8VLG-A.P1	3 de junho de 2019	Paula Leal De Carvalho

DESCRITORES

Prazo > Junção > Procedimento disciplinar > Natureza > Pedido de apoio judiciário > Nomeação de patrono > Suspensão do prazo > Apresentação > Atos > Não junção da nota de culpa

---

SUMÁRIO

I - O prazo de 15 dias para o empregador juntar o procedimento disciplinar a que se reporta o art. 98-I, nº 4, al. a), do CPT, tem natureza improrrogável, pelo que a sua não apresentação findo tal prazo, acrescido dos três dias úteis do art. 139º, nº 5, do CPC, determina a aplicação da cominação prevista no art. 98º-J, nº 3, do CPT.

II - A apresentação, pela trabalhadora, de pedido de apoio judiciário na modalidade de nomeação de patrono não determina a suspensão do prazo referido em I) uma vez que a suspensão prevista no art. 24º, nº 4, da Lei 34/2004, de 29.07 [na redacção dada pela Lei 47/2007, de 28.08], reporta-se à suspensão do prazo que esteja em curso relativamente ao requerente do apoio judiciário.

III - O procedimento disciplinar é constituído pela prática de uma sequência de atos, nos quais se integram os relativos à acusação (nota de culpa), à defesa (resposta à nota de culpa) e à decisão (de despedimento), para além de eventuais outros, designadamente relativos à instrução do procedimento, sejam os levados a cabo por iniciativa do empregador, sejam por iniciativa do trabalhador (no exercício do seu direito de defesa).

IV - Os arts. 98º- I, nº 4, e 98º-J, nº 3, do CPT reportam-se ao procedimento disciplinar integrado por todos os atos que hajam sido levados a cabo, incluindo, pois, a resposta à nota de culpa, pelo que a não junção desta determina a aplicação da cominação prevista no art. art. 98º-J, nº 3, do CPT.

TEXTO INTEGRAL

Procº nº 1558/18.3T8VLG-A.P1

Relator: Paula Leal de Carvalho (Reg. nº 1116)

Adjuntos: Des. Rui Penha

Des. Jerónimo Freitas

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

I. Relatório

B..., aos 16.08.2018, veio, ao abrigo do disposto nos arts. 98º-C e 98º-D, ambos do CPT (aprovado pelo DL n.º 295/09 de 13/10), opor-se ao despedimento, com invocação de justa causa, levado a cabo por **C..., Ldª** [1].

Teve lugar, aos 07.09.2018, a audiência de partes, à qual compareceu a A., sem mandatário judicial constituído, e a mandatária da Ré, "com Procuração com poderes especiais a fls. 13" [cfr. ata da referida audiência]. Frustrada a tentativa de conciliação que aí teve lugar, foi a Ré notificada para "nos termos do artigo 98º - I, n.º 4, alínea a) do CPT, em quinze dias, apresentar articulado a motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas.".

Aos 10.09.2018 a A. juntou aos autos documento comprovativo de haver requerido à Segurança Social o benefício de apoio judiciário nas modalidades de dispensa de pagamento de taxas e encargos com o processo e nomeação de patrono.

Aos 21.09.2018 a Ré apresentou articulado motivador do despedimento, a final do qual referiu o seguinte:
"**Documental**:
Contrato de trabalho, Termo de abertura de processo disciplinar; carta de comunicação de instauração do processo disciplinar; Auto de Ocorrência; Nota de culpa; carta de envio de nota de culpa; relatório final, auto de inquirição de D...; E... e F..., que protesta juntar face ao impedimento momentâneo causado por motivos técnicos de digitalização dos mesmos, o que desde já se requer."
Com o referido articulado juntou, todavia, o "Contrato de Trabalho de Termo Certo", bem como o "Aditamento Contrato de Trabalho" que converteu o contrato de trabalho a termo certo para um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Aos 25.09.2018 foi proferido o seguinte despacho: "Dado que a trabalhadora requereu o benefício do apoio judiciário também na modalidade de nomeação de patrono e dispensa de pagamento dos seus honorários, fica suspenso o prazo para a mesma contestar e reconvir até decisão relativa a tal pretensão.", despacho este notificado às partes [notificação expedida aos 26.09.2018].

Por requerimento de 28.09.2018, veio a Ré juntar aos autos o procedimento disciplinar.

Aos 04.10.2018, a A. constituiu mandatário judicial e juntou aos autos procuração forense, após o que foi notificada para contestar, através da plataforma informática "citius", com data de elaboração de

04.10.2018.

A A., aos 23.10.2018, contestou e reconveio, invocando, no que importa ao recurso, que a Ré não apresentou o procedimento disciplinar, por qualquer das formas previstas pelo artigo 150º do Código de Processo Civil (doravante, CPC), no indicado prazo de 15 dias; e, bem assim, que apenas veio a juntar alguns papéis, intempestivamente, em 28/09/2018, que não podem ser considerados o procedimento disciplinar, uma vez que omite a resposta à nota de culpa. Conclui assim que, nos termos do art. 98º-J, nº 3, do CPT deve ser decretada a imediata ilicitude do despedimento, com as consequências legais.
Juntou a resposta à nota de culpa.

A Ré respondeu, alegando em síntese que: apresentou o articulado motivador do despedimento no prazo legal, nele tendo protestado juntar o procedimento disciplinar "face ao impedimento momentâneo causado por motivos técnicos de digitalização dos mesmos (...)", o que se deveu exclusivamente à impossibilidade objetiva da Ré em digitalizar documentos, motivado pela avaria do digitalizador, o que, nos termos do art. 146º, nº 4, do CPC, consubstancia justo impedimento, pelo que, uma vez resolvida a avaria e deixando de existir o impedimento, de imediato juntou aos autos os documentos que protestou juntar, sem olvidar que o relatório final do processo disciplinar já se encontrava nos autos; a conjunção alternativa (ou) constante do art. 98º-J, nº 3, do CPT determina que que a ilicitude do despedimento do trabalhador apenas pode ser declarada se o empregador não apresentar o articulado ou não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos, pelo que, com a apresentação do articulado fica cumprida a formalidade, exigida no art. 98.º-I nº 4 alínea a), que também faz uso da conjunção alternativa "ou"; entendimento contrário é altamente penalizador para a Ré e sobrepondo um elemento meramente processual à invocação material, factual e motivadora, que é feita no articulado motivador; 13 dias depois o articulado e o requerimento de junção do processo disciplinar foi a A. notificada para contestar, donde decorre que o pedido da Ré (de ter protestado juntar o processo disciplinar) foi atendido uma vez que, oficiosamente, não foi logo declarada ilicitude do despedimento; a A. já havia junto aos autos o relatório final e decisão da entidade patronal, esta a peça principal do processo disciplinar, como o articulado da Ré se mostrou por si só suficiente para comprovar o cumprimento das formalidades exigidas e assegurar o formalismo necessário à defesa da Autora; acresce que, o processo disciplinar foi junto aos autos durante a suspensão dos mesmos, pelo que quando a Autora foi notificada do articulado da Ré, também foi simultaneamente, notificada do processo disciplinar, pelo que a Autora teve acesso a toda a informação relevante para organizar a sua defesa, tal como fez.

Aos 10.01.2019 foi proferido despacho saneador-sentença que decidiu nos seguintes termos:
"Assim e pelo exposto decido declarar a ilicitude do despedimento da trabalhadora B..., datada de 13 de agosto de 2018 e consequentemente:
I - condeno a "C..., Ldª" a pagar à trabalhadora B... a indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho ou fração de antiguidade até ao trânsito em julgado desta sentença, estando já vencida a quantia de €2.400,00 (dois mil e quatrocentos euros).

II - vai também condenada a pagar-lhe todas as retribuições que a trabalhadora deixou de receber desde a data do despedimento e até ao trânsito em julgado desta sentença, sem prejuízo da dedução legal prevista na alínea c) do artigo 390º do Código do Trabalho.
III - A essas quantias condeno ainda a empregadora no pagamento dos juros moratórios à taxa supletiva legal, desde a data do respetivo vencimento e até integral pagamento.
Dado que não foi excedido o prazo de 12 meses desde a data da entrada da ação e a presente data, não há lugar ao pagamento de qualquer retribuição intercalar por parte do Estado (artigo 98-N "a contrario" do C.P.T.).
Registe e notifique, prosseguindo os autos agora apenas para apuramento dos créditos laborais peticionados pela Autora e dado que relativamente a estes, por dependerem de prova, não posso proferir desde já decisão.
As custas da ação serão fixadas a final.".

Inconformada, a Ré veio recorrer,
.....
.....
.....
A A. contra-alegou,
.....
.....
.....
Foi, aos 27.02.2019, proferido pela 1ª instância, despacho a admitir o recurso e, aos 19.03.2019, despacho a fixar à acção o valor de €2.400,00, notificado às partes, pela 1ª instância, com data de expedição de 02.05.2019 [na sequência de despacho da ora relatora de 29.04.2019].

A Exmª Srª Procuradora Geral adjunta emitiu douto parecer no sentido do não provimento do recurso, ao qual as partes, notificadas, não responderam.

Deu-se cumprimento ao disposto no art. 657º, nº 2, 1ª parte, do CPC.
***
II. Matéria de facto provada

- Tem-se como assente o que consta do relatório precedente e bem assim:
- O procedimento disciplinar junto pela Ré aos 28.09.018 contém: termo de abertura do procedimento disciplinar; nota de culpa e comprovativo do seu envio por correio registado à A.; comunicação da suspensão preventiva da A.; autos de inquirição de duas testemunhas; fotografias; auto de ocorrência; carta de 13.08.2018 da comunicação da decisão de despedimento com invocação de justa causa, acompanhada de "relatório final e decisão" e comprovativo do envio por correio registado à A., não contendo todavia a resposta à nota de culpa.

[tudo, documentalmente provado como decorre dos autos e da consulta informática-citius – do processo principal]:

***

III. Do Direito

1. Salvas as matérias de conhecimento oficioso, o objeto do recurso é delimitado pelas conclusões formuladas pelo recorrente, não sendo lícito ao tribunal ad quem conhecer de matérias nelas não incluídas (arts. 635, nº 4, e 639º, nº 1, do CPC aprovado pela Lei 41/2013, de 26.06, aplicável ex vi do art. 1º, nº 2, al. a), do CPT aprovado pelo DL 295/2009, de 13.10).

Assim, a questão essencial em causa consiste em saber se não deve ser aplicada a cominação prevista no art. 98º-J, nº 3, do CPT e, por consequência, se deve ser revogada a sentença recorrida.

2. É o seguinte o teor da decisão recorrida:

" É possível apreciar desde já questão da não junção do procedimento disciplinar por parte da entidade empregadora, suscitada pela trabalhadora e que aliás também é de conhecimento oficioso.

(…)

Realizada a audiência de partes no dia 7 de setembro de 2018 e dado o acordo não ter sido possível, a entidade empregadora foi logo notificada para juntar o articulado a motivar o despedimento, bem como o procedimento disciplinar.

Porém, a "C…, Ldª" apenas veio juntar no dia 21 desse mês o articulado motivador do despedimento, tendo escrito no final de tal articulado, na parte probatória e com a epígrafe "Documental" : "Contrato de trabalho, Termo de abertura de processo disciplinar; carta de comunicação de instauração do processo disciplinar; Auto de Ocorrência; Nota de culpa; carta de envio de nota de culpa; relatório final, auto de inquirição de D…, E… e F…", acrescentando que "protesta juntar face ao impedimento momentâneo causado por motivos técnicos de digitalização dos mesmos, o que desde já se requer".

Enviou porém juntamente com tal articulado o "Contrato de Trabalho de Termo Certo", bem como o "Aditamento Contrato de Trabalho" que converteu o contrato de trabalho a termo certo para um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Não juntou assim nesse momento o original do procedimento disciplinar, nem sequer cópia integral do mesmo.

Mais tarde, no dia 28 de setembro de 2018 veio enviar aos autos "os documentos protestados juntar com a sua contestação".

Não juntou a "resposta à Nota de Culpa" que tinha sido entregue pela trabalhadora no âmbito desse procedimento disciplinar.

A empregadora veio responder a tal defesa por exceção, alegando em síntese que a não junção atempada da prova documental, nomeadamente o processo disciplinar se deveu à impossibilidade de digitalizar documentos, motivada pela avaria do seu digitalizador, considerando ainda que a ilicitude prevista no artigo 98- J nº 3 apenas pode ser declarada se o empregador não apresentar o articulado ou não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos e face a tal conjunção alternativa basta a apresentação do

articulado para ser cumprida tal formalidade.

Não creio, salvo o devido respeito que assim seja.

O que resulta desse artigo é que basta que o empregador não junte o articulado motivador do despedimento ou que não junte o procedimento disciplinar (no caso de despedimento sanção) ou dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, no caso do despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação) o juiz declara a ilicitude do despedimento, não sendo assim necessário para ser declarada tal ilicitude que a omissão de apresentação seja conjunta : articulado a motivar o despedimento e o procedimento disciplinar.

Como bem se refere no douto acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 12 de novembro de 2012, disponível in www.dgsi.pt "não basta juntar aos autos o articulado inicial, pois a consequência da declaração de ilicitude do despedimento está prevista, quer para a falta de junção do articulado, quer para a falta de junção do procedimento disciplinar.

É que o prazo de 15 dias para a junção do articulado e do procedimento é um prazo perentório, cujo decurso extingue o direito de praticar o ato, atento o disposto no Art.º 145.º, n.º 3 do Cód. Proc. Civil, salvo justo impedimento ou a prática do ato mediante o pagamento de multa, como resulta dos n.ºs 4 e 5 do mesmo artigo, o que não ocorreu in casu.

Em síntese, não tendo sido observado o prazo de 15 dias, que é um prazo perentório, relativamente à junção do procedimento disciplinar, produziu-se o efeito cominatório pleno previsto no Art.º 98.º-J, n.º 3, alíneas a) e b) do CPT"

O procedimento disciplinar constitui assim um todo, tendo que ser apresentado na íntegra e atempadamente, o que não sucedeu.

Há assim que apurar se existe uma situação de justo impedimento para o não envio atempado do procedimento disciplinar, resultante da alegada avaria no aparelho digitalizador da empregadora (que aliás não foi impeditivo da empregadora enviar o "Contrato de Trabalho de Termo Certo" e o "Aditamento Contrato de Trabalho").

E a resposta não pode deixar de ser negativa.

Por um lado a empregadora não alega que não pudesse digitalizar tais documentos constantes do procedimento disciplinar num outro aparelho e por outro lado resulta do nº 8 do artigo 144º do Código de Processo Civil que quando a parte esteja patrocinada por advogado e existir uma situação de justo impedimento, nomeadamente por não haver a possibilidade de transmitir eletronicamente os actos processuais, poderão os mesmos serem entregues na secretaria judicial ou enviados pelo correio ou através de telecópia, formas estas previstas no nº 7 do citado artigo.

Acresce ainda que a entidade empregadora mesmo quando enviou o procedimento disciplinar não o enviou integralmente porquanto do mesmo não consta a resposta à nota de culpa apresentada pela trabalhadora no decorrer do procedimento disciplinar.

Considero deste modo que a não junção do procedimento disciplinar implica assim a ilicitude do despedimento, sendo que a trabalhadora no caso em apreço optou em detrimento da reintegração, pela chamada indemnização por antiguidade, a qual por força do disposto no artigo 98- J nº 3 alínea a) implica a condenação da empregadora no pagamento de uma indemnização no mínimo correspondente a 30 dias de

retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho ou fração de antiguidade até ao trânsito em julgado.

Face ao disposto no artigo 98- J nº 3 alínea a), é ainda condenada a pagar à trabalhadora as retribuições que esta deixou de receber desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado.

A Autora auferia a retribuição base mensal de €600,00 e tinha entrado ao serviço da empregadora no mês de dezembro de 2015.

Considerando o vencimento da trabalhadora entendo ajustado o montante de 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho ou fração de antiguidade até ao trânsito em julgado, pelo que a este título encontra-se já vencida a indemnização de €2.400,00 (€600 x 4).

Assim e pelo exposto decido declarar a ilicitude do despedimento da trabalhadora B..., datada de 13 de agosto de 2018 e consequentemente:

I - condeno a "C..., Ldª" a pagar à trabalhadora B... a indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de trabalho ou fração de antiguidade até ao trânsito em julgado desta sentença, estando já vencida a quantia de €2.400,00 (dois mil e quatrocentos euros).

II - vai também condenada a pagar-lhe todas as retribuições que a trabalhadora deixou de receber desde a data do despedimento e até ao trânsito em julgado desta sentença, sem prejuízo da dedução legal prevista na alínea c) do artigo 390º do Código do Trabalho.

III - A essas quantias condeno ainda a empregadora no pagamento dos juros moratórios à taxa supletiva legal, desde a data do respetivo vencimento e até integral pagamento.

Dado que não foi excedido o prazo de 12 meses desde a data da entrada da ação e a presente data, não há lugar ao pagamento de qualquer retribuição intercalar por parte do Estado (artigo 98-N "a contrario" do C.P.T.)."

Do assim decidido discorda a Ré/Recorrente, argumentando em síntese que: os objectivos do art. 98º-J não ficaram comprometidos, pois que tanto a A., como o Tribunal, puderam aferir da legalidade do procedimento disciplinar; a aplicação do citado preceito não é de caráter tão automático e imediato que dispense a livre apreciação dos contornos da realidade dos autos; os prazos estavam interrompidos por força do pedido de apoio judiciário apresentado pela A., pelo que o prazo de 15 dias para apresentação do articulado motivador e do procedimento disciplinar encontravam-se em curso aos 21.09.2018, data da junção do referido articulado, o qual foi apresentado meramente à cautela e sendo que também estava suspenso o prazo para pagamento da multa a que se reporta o art. 139º, nº 5, do CPC; a A. não impugnou o procedimento disciplinar, a defesa da A. não ficou comprometida, sendo que, quando foi notificada para responder ao articulado motivador, já o foi de toda a documentação (incluindo o procedimento disciplinar).

3. Cabe começar por dizer que a Ré, na resposta à contestação da A., havia invocado o justo impedimento no "atraso" do envio do procedimento disciplinar, o qual foi julgado improcedente na decisão recorrida, sendo que a Ré, no recurso, não retoma tal questão, pelo que a mesma não constitui objecto do recurso e tendo, assim, tal segmento da decisão recorrida transitado em julgado.

4. Defende a Recorrente que, por via do pedido de apoio judiciário formulado pela A. na modalidade de nomeação de patrono, estaria suspenso o prazo para apresentação do articulado motivador do despedimento e, bem assim, o prazo a que se reporta o art. 139º, nº 5, do CPC, assim parecendo pretender concluir que a apresentação do procedimento disciplinar o teria sido em tempo.

Tal argumentação não foi invocada pela Ré na resposta à contestação/reconvenção apresentada pela A., em que esta invoca a extemporaneidade da apresentação do procedimento disciplinar e não foi, pelo menos expressamente, conhecida na decisão recorrida, pelo que se poderia entender que se trataria de questão nova, não cabendo à Relação dela conhecer.

Não obstante, para o caso de assim se não entender, afigura-se-nos ser de conhecer de tal argumentação [tendo em conta que um dos pressuposto da decisão recorrida é a extemporaneidade da apresentação do procedimento disciplinar o que implica um juízo prévio, ainda que tácito por parte da decisão recorrida, quanto ao modo de contagem do prazo e, por consequência, da repercussão da alegada suspensão do prazo nessa contagem].

4.1. Nos termos do disposto no art. 98º-I, nº 4, al. a), do CPT, é de 15 dias o prazo para o empregador juntar aos autos o articulado motivador do despedimento e o procedimento disciplinar.

No caso, a audiência de partes teve lugar aos 07.09.2018 pelo que o referido prazo terminava aos 24.09.2018 [o prazo de 15 dias terminava aos 22.09.2018, pelo que, sendo este um sábado, transferiu-se para o 1º dia útil imediatamente seguinte] e, com o acréscimo dos 3 dias úteis a que se reporta o art. 139º, nº 5, do CPC, terminava aos 27.09.2018.

Ora, tendo o articulado motivador do despedimento sido apresentado aos 21.09.2018, foi-o em tempo.

Contudo, o mesmo já não sucede com a junção do procedimento disciplinar que teve lugar, apenas, aos 28.09.2018, ou seja, quando tal prazo, acrescido já dos 3 dias úteis a que se reporta o citado art. 139º, nº 5, já havia terminado [o último dia ocorreu aos 27.09.2018].

Mas, diz a Recorrente, que a A. havia apresentado anteriormente pedido de apoio judiciário na modalidade de nomeação de patrono, o que determinaria a suspensão dos autos e, por consequência, dos prazos, incluindo do prazo de 3 dias a que se reporta o citado art. 139º, nº 5., do CPC

Não lhe assiste razão.

Dispõe o art. 24º, nº 4, da Lei 34/2004, de 29.07, na redacção dada pela Lei 47/2007, de 28.08, que "4. Quando o pedido de apoio judiciário é apresentado na pendência de acção judicial e o requerente pretende a nomeação de patrono, o prazo que estiver em curso interrompe-se com a junção aos autos do documento comprovativo da apresentação do requerimento com que é promovido o procedimento administrativo". A suspensão determinada no preceito reporta-se, não à suspensão de todo o processo e, consequentemente, à suspensão de todos os prazos processuais, mas sim e apenas à suspensão do prazo que esteja em curso relativamente ao requerente do apoio judiciário, pois que é o ato processual a praticar por este que carece da prévia nomeação de patrono como condição da sua prática.

No caso, quando a A., aos 10.09.2018, requereu o benefício de apoio judiciário na modalidade de nomeação de patrono, o que estava em curso era o prazo para a Ré apresentar o articulado motivador do despedimento e o procedimento disciplinar, não tendo a apresentação do pedido de concessão do referido

benefício qualquer influência na continuidade de tal prazo, sendo que a falta de nomeação de patrono à A. em nada afeta os atos que à Ré cabia praticar e cujo prazo se encontrava em curso.

A apresentação, pela A., do referido comprovativo do pedido de benefício judiciário na modalidade de nomeação de patrono não suspende pois, nem o prazo de 15 dias para a Ré apresentar o articulado motivador do despedimento, nem muito menos o prazo de possibilidade da prática do ato, mediante pagamento de multa, nos três dias úteis subsequentes a que se reporta o art. 139º, nº 5, do CPC.

Acresce que, aos 25.09.2018 o Mmº Juiz, perante a apresentação pela A. de comprovativo do pedido de apoio judiciário na mencionada modalidade, proferiu despacho com o seguinte teor: "Dado que a trabalhadora requereu o benefício do apoio judiciário também na modalidade de nomeação de patrono e dispensa de pagamento dos seus honorários, fica suspenso o prazo para a mesma contestar e reconvir até decisão relativa a tal pretensão.", despacho notificado às partes, incluindo a Ré.

Decorre pois do mencionado despacho que o que nele se suspendeu foi o prazo para a A. contestar/reconvir e não já que foi a instância suspensa e/ou que foi suspenso qualquer prazo, relativamente à Ré, que pudesse estar em curso, o que aliás e como decorre do que acima se disse bem se compreende uma vez que o requerimento de protecção jurídica (nomeação de patrono), na marcha processual legalmente prevista, apenas colidiria com a possibilidade da prática, pela A., do ato processual subsequente, qual seja, a contestação/reconvenção, em nada interferindo com a marcha processual cuja tramitação competia à Ré, qual seja a prévia apresentação do articulado motivador do despedimento e a junção do procedimento disciplinar.

Não se verificando, assim, a suspensão do prazo para a Ré apresentar o articulado motivador do despedimento e o procedimento disciplinar, quando este foi junto aos autos, aos 28.09.2018, já o prazo para o efeito, mesmo acrescido dos 3 dias úteis a que se reporta o art. 139º, nº 5, do CPT, havia terminado, pois que o último dia do mesmo ocorreu aos 27.09.2018.

Assim, e nesta parte, improcede a argumentação aduzida.

5. Dispõe o art. 98º-I, nº 4, al. a) do CPT que:

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

a) Procede à notificação imediata do empregador para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas;

b) (...)".

Por sua vez, os nºs 3 e 4 do art. 98º-J do mesmo diploma referem que:

"3. Se o empregador não apresentar o articulado referido no número anterior, ou não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador, e:

a) Condena o empregador a reintegrar o trabalhador, ou, caso este tenha optado por uma indemnização em substituição da reintegração, a pagar ao trabalhador, no mínimo, uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada não completo ou fracção de antiguidade, sem prejuízo

dos nºs 2 e 3 do artigo 391º do Código do Trabalho;

b) Condena ainda o empregador no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado.

c) Ordena a notificação do trabalhador para, querendo, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação.

4 – Na mesma data, o empregador é notificado da sentença quanto ao referido nas alíneas a) e b) do número anterior.

Desde logo, há que referir que o art. 98º-I, nº 4, al. a), se reporta, cumulativamente, à junção do articulado motivador do despedimento e do procedimento disciplinar. A conjunção "ou" utilizada no preceito não se reporta à possibilidade de junção, em alternativa, do articulado motivador do despedimento ou do procedimento disciplinar; reporta-se, sim, para além da junção do articulado motivador, à junção do procedimento disciplinar "ou" dos "documentos comprovativos do cumprimento das formalidades legais exigidas", o que bem se compreende pois que o preceito tanto se aplica à impugnação judicial do despedimento com invocação de justa causa, caso em que é necessária a apresentação do procedimento disciplinar, como ao despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, a estes se referindo a exigência de junção dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades legais.

E a conjunção "ou" constante do art. 98º-J, nº 3, reporta-se a uma das três situações possíveis em que a cominação é aplicada: não apresentação do articulado motivador do despedimento; ou não junção do procedimento disciplinar; ou não junção dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas. A omissão de junção em cada uma dessas situações determina, por si só, a aplicação da cominação prevista no preceito.

Os prazos processuais podem ser legais ou judiciais, dilatórios ou peremptórios.

O prazo legal é o fixado por lei e o judicial fixado pelo juiz.

O prazo dilatório difere para certo momento a possibilidade de realização de um acto ou o início da contagem de um outro prazo (art. 139º, nº 1); o peremptório, implica que o acto deva ser praticado dentro desse prazo, sendo que o seu decurso extingue o direito de o praticar (art. 139º, nº 3), sem prejuízo, porém, de o acto poder ser praticado, fora do prazo legal, em caso de justo impedimento (arts. 139º, nº 4 e 140º) ou, independentemente de justo impedimento, dentro dos primeiros três dias úteis subsequentes ao termo do prazo nos termos previstos no art. 139º, nºs 5, 6, 7 e 8., preceitos esses, todos, do CPC/2013.

E, de harmonia com o art. 146º, nºs 1 e 2, do CPC, "1. Considera-se justo impedimento o evento não imputável à parte nem aos seus representantes ou mandatários, que obste à prática atempada do acto.", devendo a parte que o alegar oferecer logo a respectiva prova, justo impedimento esse que apenas poderá ser deferido se se julgar verificado o impedimento e se reconhecer que a parte se apresentou a requerê-lo logo que ele cessou.

Por sua vez, dispõe o art. 141º do CPC, que:

"1. O prazo processual marcado por lei é prorrogável nos casos nela previstos.

2. Havendo acordo das partes, o prazo é prorrogável por uma vez e por igual período."

Do referido no transcrito art. 141º, a contrario sensu, decorre que, salvo nos casos expressamente

previstos na lei ou na situação mencionada no seu nº 2, o prazo processual legal não é prorrogável.

O prazo de 15 dias para o empregador apresentar o articulado a motivar o despedimento e juntar o procedimento disciplinar fixado pelo art. 98º-I, nº 4, al. a), do CPT é, pois, um prazo legal, porque fixado por lei, de natureza peremptória, cujo decurso determina a extinção do direito de praticar tais actos, improrrogável, porque a lei não prevê a possibilidade da sua prorrogação, e com efeitos cominatórios (a cominação é a prevista no art. 98º-J, nº 3, do CPT), actos esses que apenas poderão deixar de ser praticados no referido prazo (acrescido dos três dias úteis subsequentes a que se reporta o art. 139º, nº 5, do CPC) se invocado, e verificado que seja, justo impedimento, à semelhança, aliás, do que ocorre relativamente à prática de acto processual para o qual a lei, sem que preveja a possibilidade da sua prorrogação, fixe prazo processual.

Refira-se que, pese embora o procedimento disciplinar constitua um documento, no caso do processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento a sua junção, face ao acima referido, tem um regime diferente do regime geral de junção de prova documental, não lhe sendo aplicável o disposto no art. 423º, nº 2, do CPC.

Por outro lado, o art. 98º-J, nº 3, é peremptório quanto à consequência da não junção do procedimento disciplinar, qual seja a declaração da ilicitude do despedimento.

Pese embora o desiderato legal quanto à exigência da apresentação do procedimento disciplinar no prazo previsto no art. 98º-I, nº 4, al. a), do CPT, mormente permitir ao tribunal, desde logo, verificar do cumprimento dos requisitos formais do despedimento com invocação de justa causa, ao trabalhador, organizar convenientemente a sua defesa e celeridade processual, o certo é que a natureza peremptória do prazo, quer os termos da cominação prevista nº nº 3 do citado art. 98º-J, afastam a possibilidade ou liberdade, por parte do tribunal, de prorrogar o prazo e/ou de avaliação da adequabilidade da cominação.

No sentido da natureza peremptória do prazo para junção do procedimento disciplinar, cfr., designadamente, Acórdão do STJ de 10.07.2017, Proc. 885/10.2TTBCL.P1.S1, in www.dgsi.pt, em cujo sumário se refere que: "I - (...).II – A junção do procedimento disciplinar, dentro do prazo de 15 dias contados da notificação da empregadora, é obrigatória, sendo a sua falta sancionada com a declaração da ilicitude do despedimento, conforme a interpretação conjugada dos arts 98º-I, nº 4 e 98º-J, nº 3, alínea a) do Código de Processo do Trabalho. III. O prazo de 15 dias, fixado no art. 98º-J nº 3, alínea a) do Código de Processo do Trabalho tem natureza peremptória. IV. (...)".

Assim também o Acórdão desta Relação de 12.11.2012, Proc. 1758/11.7TTPRT.P1, in www.dgsi.pt, em cujo sumário se refere que: "I. Se, na acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, o empregador não apresentar o articulado inicial ou não apresentar o procedimento disciplinar, no prazo de 15 dias, o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador, com as legais consequências. II- Tal prazo é peremptório, pelo que a sua inobservância, relativamente a uma das hipóteses referida, produz o efeito cominatório pleno referido em I.".

No mesmo sentido, cfr. ainda, e entre outros, Acórdãos da RP de 16.09.2013, Proc. 450/12.0TTGDM.P1 e da RE de 03.07.2014, Porc. 639/12.1TTSTR-A.E1, in www.dgi.pt.

Ora, no caso, quando a Ré juntou o procedimento disciplinar, já havia terminado o prazo para o efeito, prazo esse insuscetível de prorrogação e, assim sendo é irrelevante que, quando a A. foi notificada para

contestar, já houvesse o mesmo sido junto.

Importa salientar que, como já acima referido, pese embora a Ré, na resposta à contestação, haja invocado o justo impedimento, o mesmo foi julgado improcedente na decisão recorrida, sendo que, nessa parte, esta não foi impugnada [de todo o modo, sempre se diga que estamos de acordo com o decidido na sentença recorrida].

De referir também que ao decidido não obsta o facto de a aplicação da cominação prevista no art. 98º-J, nº 3 não ter tido lugar de imediato, isto é antes da notificação da A. para contestar/reconvir [o despacho recorrido teve lugar em sede de despacho saneador, após a referida notificação e a resposta da Ré] como resultaria de tal preceito. Desde logo, a notificação teve lugar oficiosamente pela secretaria, não tendo sido precedida de decisão do tribunal; de todo o modo, tal consubstancia mera irregularidade, que em nada prejudica a Recorrente e que não influiu no exame e decisão da causa, para além de que a aplicação da cominação é de conhecimento oficioso; acresce que o que se poderá dizer é que tal terá, até, beneficiado a possibilidade do exercício do contraditório pelas partes, na medida em que lhes permitiu pronunciarem-se sobre tal questão. De qualquer forma, o facto da cominação não ser sido imediatamente aplicada, não impede que o não pudesse ser em sede de despacho saneador.

Assim, e concluindo, tendo o procedimento disciplinar sido extemporaneamente apresentado, tanto basta para improcedência do recurso.

5. De todo o modo, dir-se-á ainda o seguinte:

Para além da junção extemporânea do procedimento disciplinar, não foi com o mesmo junta a resposta à nota de culpa, como se diz na decisão recorrida.

O procedimento disciplinar é constituído pela prática de uma sequência de atos, nos quais se integram os relativos à acusação (nota de culpa), à defesa (resposta à nota de culpa) e à decisão (de despedimento), para além de eventuais outros, designadamente relativos à instrução do procedimento, sejam os levados a cabo por iniciativa do empregador, sejam por iniciativa do trabalhador (no exercício do seu direito de defesa).

E os arts. 98º- I, nº 4, e 98º-J, nº 3, reportando-se ao procedimento disciplinar, reporta-se a todo ele, integrado por todos os atos que hajam sido levados a cabo, incluindo, pois, a resposta à nota de culpa, não estando na disponibilidade do empregador escolher, das peças que integram o procedimento disciplinar, aquelas que pretende ou não juntar. Diga-se que a resposta à nota de culpa consubstancia o meio, por excelência, da defesa do trabalhador no âmbito do procedimento disciplinar – art. 355º, nº 1, do CT/2009-, na qual o trabalhador poderá aduzir o que tiver por conveniente em sua defesa, como requerer as diligências probatórias que tenha por pertinentes.

No mesmo sentido, se pronunciou esta Relação do Porto, no acórdão de 26.5.2015 [2], em que se diz, para alem do mais, que "(...)- O texto da lei não diz que o empregador demonstrará que procedeu disciplinarmente contra o trabalhador mediante a junção de algumas partes dele, o texto diz expressamente que o empregador tem de juntar o procedimento disciplinar. (...)", in www.dgsi.pt.. E, assim também, o Acórdão da Relação de Évora de 16.01.2014, Processo 187/13.2TTPTM-A.E1, também publicado in www.dgsi.pt, em cujo sumário se refere que: "ii) A junção do procedimento disciplinar com o articulado

motivador de despedimento a que se alude na al. a) do n.º 4 do art. 98º-I do Código do Trabalho não exige que a mesma seja feita mediante a apresentação de um volume em papel contendo o procedimento disciplinar em si. Deve, no entanto, o empregador remeter para o tribunal, no prazo que lhe foi concedido para apresentação do articulado motivador do despedimento e independentemente da via que pretender utilizar, todas as peças do procedimento disciplinar. iii) A não junção, com o articulado motivador de despedimento, do procedimento disciplinar completo e sequencial, com inclusão do procedimento prévio de inquérito, importa a declaração de ilicitude do despedimento do trabalhador ao abrigo do disposto no art. 98º-J, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho.".

Ora, no caso, a Ré, com a junção do procedimento disciplinar, não juntou a resposta à nota de culpa, o que também determina a aplicação da cominação do art- 98º-J, nº 3.

Esclareça-se que, pese embora no relatório final do procedimento disciplinar, a Ré faça referência à resposta à nota de culpa apresentada pela A., tal referência não supre a necessidade de junção da referida peça. Esta é uma das peças, aliás essenciais, que compõem o procedimento disciplinar e que, como tal, deve integrar a junção do mesmo determinada no art. 98º-I, nº 4, do CPT.

6. Em conclusão, improcedem as conclusões do recurso, sendo de confirmar a decisão recorrida.

***

IV. Decisão

Em face do exposto, acorda-se em negar provimento ao recurso, confirmando-se a decisão recorrida.

Custas pela Recorrente.

Porto, 03.06.2019

Paula Leal de Carvalho (Reg. nº 1116)

Rui Penha

Jerónimo Freitas

---

[1] O legislador, no processo especial denominado de "Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento" introduzido pelo DL 295/2009, de 13.10 (que alterou o CPT) e a que se reportam os arts. 98º-B e segs, não definiu ou indicou a posição processual dos sujeitos da relação material controvertida; isto é, não indicou quem deve ser considerado, na estrutura dessa ação, como Autor e Réu, recorrendo, para efeitos processuais, à denominação dos sujeitos da relação material controvertida (trabalhador e empregador) – cfr., sobre esta questão Albino Mendes Batista, in A nova ação de impugnação do despedimento e a revisão do Código do Processo de Trabalho, Coimbra Editora, págs. 96 e segs. e Hélder Quintas, A (nova) ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, in Prontuário do Direito do Trabalho, 86, págs. 144/145, nota 25. De todo o modo, por facilidade quando nos referirmos à Autora (A.) e Ré (R.) estaremos a reportar-nos, respetivamente, à trabalhadora e à

empregadora.

[2] Relatado por Eduardo Petersen Silva.

Fonte: http://www.dgsi.pt