

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA | SOCIAL

Acórdão

Processo

875/19.0T8TMR.E1

Data do documento

27 de fevereiro de 2020

Relator

Moisés Silva

DESCRIPTORES

Impugnação da regularidade e licitude do despedimento > Prazo de propositura da acção > Caducidade da acção

SUMÁRIO

- i) o processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento é o meio próprio e único ao dispor da trabalhadora para reagir judicialmente contra a decisão de despedimento escrito proferido pela empregadora, na sequência de um procedimento disciplinar.
- ii) verifica-se a caducidade da ação referida na alínea anterior se for instaurada após o decurso do prazo de 60 dias previsto no art.º 387.º n.º 2 do CT. (sumário do relator).

TEXTO INTEGRAL

Acordam, em conferência, na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora

I - RELATÓRIO

Apelante: E... (autora).

Apelada: P..., SA (ré).

Tribunal Judicial da Comarca de Santarém, Juízo do Trabalho de Tomar, J2.

1. O tribunal recorrido proferiu o despacho seguinte:

“Questão prévia suscitada pela ré P..., SA:

I – Da caducidade do direito de intentar a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento pela autora:

Veio a ré, no seu articulado motivador do despedimento, suscitar como questão prévia, a extemporaneidade da impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Invocou, para o efeito, que a autora foi notificada da decisão de despedimento em 11/04/2019 e apresentou formulário de impugnação do despedimento, por via eletrónica, em 18/06/2019. O prazo previsto no artigo 387.º n.º 2 do CT, para o efeito, é de 60 dias, pelo que, tendo decorrido 68 dias desde a notificação à autora do despedimento e a apresentação do formulário, mostra-se caduco o direito da autora em intentar a ação de despedimento.

A autora respondeu à exceção perentória pugnando pelo seu indeferimento. Para o efeito invocou que o prazo é de 60 dias e não de dois meses, sendo aplicável o disposto no artigo 144.º do CPC. Ou seja, o prazo suspende-se durante as férias judiciais, apenas se verificando o carácter urgente do processo com a marcação na audiência de partes do julgamento. Invocou também que pretendendo a autora que seja a cessação do contrato de trabalho qualificada como um despedimento ilícito, o qual não está previsto no artigo 387.º do CT, há um erro na forma de processo, sendo o prazo para a impugnação de 1 ano, nos termos do artigo 337.º n.º 1 do CT.

Cumpram apreciar e decidir:

Nos termos do artigo 387.º n.ºs 1 e 2 do CT “A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial”; “O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data da cessação do contrato, se posterior (...)”.

Quando a decisão de despedimento individual seja comunicada por escrito ao trabalhador, seja por facto a si imputável, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento tem de se iniciar com a entrega, pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de requerimento em formulário eletrónico ou em suporte de papel, do qual conste declaração do trabalhador de oposição ao despedimento (artigo 98.º-C n.º 1 do CPT).

Porquanto, visando um trabalhador impugnar a regularidade e licitude do seu despedimento, o qual foi promovido por escrito, por facto a si imputável, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, tem de recorrer à ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, não podendo recorrer à ação de processo comum, contrariamente ao invocado pela autora (vide, neste sentido, entre outros, o Ac. do STJ de 10/04/2019, acessível em www.dgsi.pt).

Assim e, in casu, não existe erro na forma de processo, sendo própria a ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento que a autora iniciou com a apresentação de formulário contendo a sua declaração de oposição ao despedimento.

A decisão de despedimento, proferida no âmbito do processo disciplinar instaurado pela ré à autora, foi-lhe notificada em 11/04/2019.

A autora apresentou o formulário opondo-se ao despedimento, por requerimento eletrónico, em 18/06/2019. Sucede que, nessa data, já haviam decorrido 68 dias desde a sua notificação do despedimento. Sendo a ação própria a especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento e não a ação de processo comum, o prazo para a sua propositura é de 60 dias, nos termos do artigo 387.º n.º 2 e não 1 ano, nos termos do artigo 337.º n.º 1, ambos do CT.

O prazo de 60 dias previsto no artigo 387.º n.º 2 do CT é um prazo de caducidade para a propositura da ação especial de regularidade e licitude do despedimento (artigo 298.º n.º 2 do CC), ao qual não é aplicável o artigo 138.º do CPC (anterior 144.º), visto não ser um prazo processual.

No caso dos autos, a autora apresentou em juízo o formulário a declarar opor-se ao despedimento, mas fez-lo já depois de decorridos os 60 dias previstos legalmente para a propositura da ação especial de regularidade e licitude do despedimento.

A impugnação do despedimento individual comunicado por escrito ao trabalhador passa exclusivamente pela apresentação de um requerimento no prazo de 60 dias.

No caso vertente a autora apresentou o formulário já depois de excedido o prazo prescrito no artigo 387.º n.º 2 do CPT, pelo que caducou o seu direito de ação (artigos 328.º a 333.º do CC).

Cfr. Ac. do TC n.º 366/2014, DR n.º 230/2014, série II, de 27/11/2014.

As consequências da procedência da exceção de caducidade do direito de propor a ação de impugnação do despedimento traduzem-se na extinção do direito da autora discutir a ilicitude desse despedimento e repercutem-se nos efeitos que decorreriam dessa eventual ilicitude, porquanto e, in casu, abrange a apreciação de todos os pedidos da autora já que todos derivam da sua pretensão em ver reconhecida a ilicitude do despedimento e compensação e indemnização daí decorrente.

Nestes termos, e sem necessidade de outros considerando, julgo procedente a exceção de caducidade do direito de a autora propor a ação especial da regularidade e licitude do despedimento, e, em consequência, absolvo a ré dos pedidos pela mesma formulados.

Custas a cargo da autora, que decaiu totalmente, nos termos do artigo 527.º do CPC.

Fixo à ação o valor de € 30 001.

Face à decisão proferida, ficam prejudicadas as demais questões suscitadas pelas partes nos respetivos articulados.

Dou sem efeito o julgamento agendado”.

2. Inconformada, veio a autora interpor recurso de apelação motivado, com as conclusões (que não numerou) que se seguem:

O processo disciplinar movido contra a aqui recorrente está envolto de irregularidades e omissões.

Essa irregularidade e omissões foram apontadas na resposta a nota de culpa e na contestação apresentada no âmbito do processo.

Ou seja a violação do disposto no artigo 20.º e 353.º do Código de Trabalho e que cuja sanção invalida todo o processo nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 382.º do Código de Trabalho.

Na realidade a nota de culpa foi instaurada a partir de situações hipotéticas, verificando-se em muitos casos o instrutor a procurar encontrar justificações com um único objetivo imputar factos a aqui recorrente que não aconteceram!!!

Não obstante, o processo de despedimento, ter sido precedido de processo disciplinar, onde foram imputados factos a aqui recorrente, que se defendeu na resposta a nota de culpa alegando que foram imputados factos sem qualquer pinga de veracidade.

Porquanto as circunstâncias envolventes do processo que determinou o despedimento, não eram por factos

imputáveis ao trabalhador, mas sim pela visualização/manipulação de imagens de videovigilância que no fundo confrontadas com a verificação manual e conferência do Trabalhador e sua superior hierárquica, os factos imputados a aqui recorrente, não se chegaram a concretizar tal como vinham relatado na nota de culpa.

Pelo que se depreende a entidade patronal utilizou meios de videovigilância para controlar a prestação de trabalho da aqui recorrente.

Esse procedimento é ilegal, até porque, o artigo 20.º n.º 1 do Código do Trabalho consagra um princípio geral que consiste na proibição de o empregador utilizar quaisquer meios tecnológicos com a finalidade exclusiva de vigiar, à distância, o comportamento do trabalhador no tempo e local de trabalho ou o modo de exercício da prestação laboral.

A vigilância a que se refere a proibição deste princípio incide sobre o comportamento profissional do trabalhador no tempo e local de trabalho.

Ao empregador é vedado controlar não apenas condutas que reentrem na esfera da vida privada do trabalhador, como vigiar ou fiscalizar o modo de execução da prestação laboral pelo trabalhador.

No fundo fundamentou que havia uma divergência desconformidade entre a enumeração descrita na acusação, com ausência de suporte documental probatório que permita atribuir veracidade aos factos alegados na nota de culpa.

Mesmo assim, foi decidido o despedimento da autora/aqui recorrente!!!

Essas irregularidades do processo disciplinar bem como da insuficiência de prova para fundamentação do despedimento, e que demonstram QUE HAVIA NECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DO DESPEDIMENTO UMA VEZ QUE O MESMO NÃO É INDISCUTÍVEL.

Ora, está em causa nos autos a cessação do contrato comunicado à autora por escrito, pretendendo a autora que tal cessação seja qualificada como um despedimento ilícito.

Verifica-se, contudo, que o que foi comunicado à autora foi a cessação do contrato mediante violação de deveres emergentes do contrato de Individual de trabalho e configuram deveres de cumprir as ordens e as instruções da entidade patronal em tudo o que respeite a execução e a disciplina do trabalho e lealdade – alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho.

Pelo que, face ao que deixa supra exposto, não obstante ter utilizado a forma de processo especial a pretensão deduzida não se adequa a forma de processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, mas sim a forma de processo comum.

Na realidade, não se tratando nos autos da impugnação de nenhuma das formas de cessação do contrato previsto pelo artigo. 387.º do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 98.º-C do Código de Processo do Trabalho, não é aplicável o prazo de 60 dias a que se refere o n.º 2 do artigo 387.º, estando a impugnação do despedimento sujeita apenas ao prazo de um ano a contar do dia seguinte ao da cessação do contrato previsto pelo n.º 1 do artigo 337.º do Código do Trabalho.

Até porque, “o legislador, ao estabelecer no n.º 2 artigo 435.º do Código do Trabalho de 2003, o prazo de um ano para a propositura da ação de impugnação de despedimento, quis qualificá-lo como prazo de caducidade, ao abrigo do disposto no artigo 298.º n.º 2 do Código Civil, afastando os créditos emergentes dum despedimento ilícito – reintegração ou indemnização optativa, retribuições intercalares e danos não

patrimoniais – do regime contido no n.º 1 do artigo 381.º do Código do Trabalho. 20-06-2012”

[Processo n.º 116/09.8TTGMR.P1.S1- 4.ª Secção, Gonçalves Rocha, disponível em <http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-sumarios/social/social2012.pdf>].

Pelo que ainda assim inexistente fundamento para considerar que o processo interposto pela autora/aqui recorrente é extemporâneo, quando muito estaríamos perante um erro na forma de processo!!!

De facto, na contestação, a ré veio arguir aquela caducidade alegando, em síntese que, pretendendo a autora a declaração de ilicitude de despedimento, na data da propositura da ação, o prazo de 60 dias previsto pelo art.º 387º, n.º 2 do Código do Trabalho já tinha decorrido.

A autora/aqui recorrente respondeu reiterando o que havia alegado na petição inicial quanto à inaplicabilidade do processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, concluindo que o prazo a que se refere o artigo 387.º n.º 2 do Código do Trabalho não é aplicável no caso dos autos.

A forma de processo escolhida pelo autor deve ser adequada às pretensões que formula, determinando-se pelos pedidos que são deduzidos e, ainda, pela causa de pedir (cfr. António Geraldês, in Temas da Reforma do Processo Civil, pág. 247).

De facto, o que determina a forma de processo a empregar é apenas o pedido, a finalidade pretendida pelo autor (cfr. Alberto dos Reis, in Cód. Proc. Civil, vol. II, pág. 291). Significa isto que é em função da pretensão de tutela jurisdicional deduzida pelo autor que deve apreciar-se a propriedade da forma de processo, a qual não é afetada pelas razões que se ligam ao fundo da causa (cfr. António Geraldês, in Temas da Reforma do Processo Civil, pág. 247).

Ora, de acordo com o artigo 48.º n.º 2, do Código de Processo do Trabalho (CPT), “O processo declarativo pode ser comum ou especial”.

O processo especial aplica-se nos casos expressamente previstos na lei; o processo comum é aplicável nos casos a que não corresponda processo especial” (n.º 3).

Esta norma corresponde, no essencial, ao preceituado no artigoº 546.º, n.º 2 do Código de Processo Civil. Aliás, a situação não é líquida como o Tribunal a quo concluiu na sentença, entretanto proferida,

Na realidade, como ensina Albino Mendes Batista (A nova ação de impugnação do despedimento e a revisão do Código de Processo do Trabalho, Coimbra Editora, pág. 73), a nova ação é aplicável “aos casos em que haja despedimento assumido formalmente enquanto tal”.

No mesmo sentido se pronunciou José Eusébio Almeida (A Nova Ação de Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento, in Prontuário do Direito do Trabalho, n.º 85, pág. 102 e 103), segundo qual “o legislador construiu um processo especial (...) para todos aqueles casos em que o despedimento individual é indiscutível – já que resultado de uma decisão (de despedimento) comunicada por escrito – e deixou para o processo comum todos os outros casos em que a cessação do contrato, se é um despedimento, carece, ainda, de ser demonstrado.”

No caso em apreço, conforme se fez referência, foram apontadas irregularidades ao processo disciplinar bem como da insuficiência de prova para fundamentação do despedimento, PELO QUE HAVIA NECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DO DESPEDIMENTO UMA VEZ QUE O MESMO NÃO É INDISCUTÍVEL, Então a sua impugnação deveria ter sido feita por via da ação comum e dentro do prazo geral de

prescrição previsto no artigo 337.º do Código do Trabalho, posto que o prazo de caducidade previsto no artigo 387.º está circunscrito ao exercício do direito de ação aí previsto, ou seja, aos casos em que a impugnação do despedimento deva efetuar-se pela via da ação especial prevista no art. 98.º-C do Código de Processo do Trabalho.

Está em causa nos autos a cessação do contrato comunicada à autora por escrito, do contrato mediante violação de deveres emergentes do contrato de individual de trabalho e configuram deveres de cumprir as ordens e as instruções da entidade patronal em tudo o que respeite a execução e a disciplina do trabalho e lealdade – alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho, pretendendo a autora que tal cessação seja qualificada como um despedimento ilícito.

Então a sua impugnação deveria ter sido feita por via da ação comum e dentro do prazo geral de prescrição previsto no artigo 337.º do Código do Trabalho, posto que o prazo de caducidade previsto no artigo 387.º está circunscrito ao exercício do direito de ação aí previsto, ou seja, aos casos em que a impugnação do despedimento deva efetuar-se pela via da ação especial prevista no art. 98.º-C do Código de Processo do Trabalho.

Está em causa nos autos a cessação do contrato comunicada à autora por escrito, do contrato mediante violação de deveres emergentes do contrato de individual de trabalho e configuram deveres de cumprir as ordens e as instruções da entidade patronal em tudo o que respeite a execução e a disciplina do trabalho e lealdade – alíneas e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de Trabalho, pretendendo a autora que tal cessação seja qualificada como um despedimento ilícito.

Não obstante a liberdade de apreciação de provas que a lei confere, o julgador não é arbitrário na apreciação, nem o poder discricionário que lhe é conferido é limitado.

Isto é, a liberdade de apreciação de prova é uma liberdade de acordo com um dever – o dever de prosseguir a chamada “verdade material” de tal sorte que a apreciação há de ser em concreto reconduzível a critérios objetivos e portanto, em geral, suscetível de motivação e controlo.

De facto, a liberdade de apreciação de prova há de traduzir uma valoração racional e crítica, de acordo com as regras comuns da lógica da razão das máximas de experiência e dos conhecimentos científicos, que permitam o julgador objetivar a apreciação dos factos, requisitos necessários para uma motivação da decisão (Cf. Alberto dos Reis, in Código Processo Civil Anotado, Vol IV Coimbra, 1981, págs. 566 e ss.)

Dos elementos carreados aos autos, bem como a prova existente no processo, permitem concluir que à pretensão deduzida não se adequa a forma de processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, mas sim a forma de processo comum.

Por isso, como referido supra, não se tratando nos autos da impugnação de nenhuma das formas de cessação do contrato previstas pelo artigo 387.º do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 98.º-C do Código de Processo do Trabalho, não é aplicável o prazo de 60 dias a que se refere o artigo 387.º n.º 2, estando a impugnação do despedimento sujeita apenas ao prazo de um ano a contar do dia seguinte ao da cessação do contrato previsto pelo artigo 337.º n.º 1 do Código do Trabalho.

Pelo ao decidir conforme decidiu a sentença a quo, viola o preceituado no artigo 337.º e consequentemente o disposto nos 20.º, 353.º e 382.º n.º 2 do Código de Trabalho.

Nesse sentido impunha-se uma decisão diversa da recorrida.

Na sequência deve o Tribunal pronunciar-se sobre as restantes questões levantadas pela autora/aqui requerente na sua contestação bem como o pedido reconvenicional formulado, pelo que se dão aqui por integralmente reproduzidas com todas as consequências legais.

Pelo exposto deve-se revogar a sentença recorrida dando provimento ao recurso de apelação.

3. A ré respondeu e concluiu que:

1. Por não conformada com a douta sentença sub judice vem a recorrente, da mesma apresentar recurso de apelação, concluindo pela necessidade de alteração do sentido da sentença proferida.
2. A douta sentença em crise efetuou correta apreciação de facto e de Direito, não merecendo reparo ou censura.
3. A douta sentença recorrida conheceu e declarou a caducidade do direito da recorrente de intentar a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento porquanto tendo a decisão de despedimento sido conhecida pela recorrente em 11 de abril de 2019, a mesma apenas apresentou formulário de impugnação de despedimento em 18 de junho de 2019, ou seja, decorridos 68 dias da data de conhecimento da decisão final de despedimento.
4. Perante tais factos, certificou a douta sentença que, sendo a ação própria, a ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento e não a ação de processo comum, o prazo para a sua propositura é de 60 dias, nos termos do artigo 387.º n.º 2 do CT.
5. Mais declarou a douta sentença que o referido, é um prazo de caducidade ao qual não é aplicável o artigo 138.º do CPC, visto não ser um prazo processual, bem como que a impugnação do despedimento individual comunicado por escrito ao trabalhador passa exclusivamente pela apresentação de requerimento próprio, no prazo legalmente previsto de 60 dias.
6. A recorrente apresentou o formulário 68 dias após o conhecimento da decisão de despedimento, ou seja, já depois de excedido o prazo prescrito no artigo 387.º n.º 2 do CPT, pelo que, nos termos legais caducou o seu direito de ação.
7. A douta sentença recorrida, não merece qualquer censura ou reparo sendo consentânea com a jurisprudência dos tribunais superiores, veja-se os acórdãos supratranscritos: do venerando Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 24 de maio de 2012, no âmbito do processo n.º 888/11.0TTLRA-A.C1, do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 29 de outubro de 2013, nos autos de processo n.º 3579/11.8TTLSB.L1.S1, ambos disponíveis para consulta em www.dgsi.pt.
8. Conclui-se assim que nenhum reparo ou censura merece a douta sentença em crise, devendo a mesma ser mantida nos precisos termos em que foi proferida.

Nestes termos, e nos melhores de Direito que vs. Exas. doutamente suprirão, deverá a douta sentença recorrida ser mantida nos precisos termos em que foi proferida.

4. O Ministério Público junto desta Relação emitiu parecer no sentido de que o recurso não merece provimento, pelo que deve ser mantida a sentença recorrida.

Notificado, não foi apresentada resposta.

5. Colhidos os vistos, em conferência, cumpre apreciar e decidir.

6. Objeto do recurso

O objeto do recurso está delimitado pelas conclusões das alegações formuladas, sem prejuízo do que seja de conhecimento oficioso.

Questão a decidir: apurar se não caducou o direito de ação da autora contra a ré.

II - FUNDAMENTAÇÃO

A) Os factos a considerar são os que constam da decisão recorrida, alegações das partes e demais elementos dos autos.

B) APRECIÇÃO

O art.º 387.º do CT prescreve:

1. A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.

2 - O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, exceto no caso previsto no artigo seguinte.

3 - Na ação de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

4 - Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

O art.º 98.º-C do CPT prescreve:

1. Nos termos do artigo 387.º do Código do Trabalho, no caso em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a entrega, pelo trabalhador ou por mandatário judicial por este constituído, junto do juízo do trabalho competente, de requerimento em formulário eletrónico ou em suporte de papel, do qual consta declaração do trabalhador de oposição ao despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Caso tenha sido apresentada providência cautelar de suspensão preventiva do despedimento, nos termos previstos nos artigos 34.º e seguintes, o requerimento inicial do procedimento cautelar do qual conste que o trabalhador requer a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento dispensa a apresentação do formulário referido no número anterior.

Resulta dos autos que a autora veio apresentar em juízo o formulário referido no artigo acabado de citar, onde expressamente refere que se opõe ao despedimento efetuado pela ré e pretende que seja “declarada

a ilicitude ou a irregularidade do mesmo, com as legais consequências”.

Juntou a decisão de despedimento proferida pela empregadora, na sequência de procedimento disciplinar organizado por esta e com fundamento em justa causa.

Em face das normas jurídicas citadas, este é o caso típico de aplicação do processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, regulado nos art.ºs 98.º-B a 98.º-P do CPT. A empregadora organizou um procedimento disciplinar contra a trabalhadora e na sequência do mesmo proferiu decisão escrita de despedimento com justa causa.

Nesta hipótese, o processo próprio para impugnar a decisão de despedimento é o processo especial que referimos, a instaurar no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato de trabalho, se posterior.

A trabalhadora tomou conhecimento da decisão de despedimento em 11 de abril de 2019, data em que cessou o seu contrato de trabalho, pelo que o prazo de 60 dias conta-se a partir do dia seguinte, 12 de abril de 2019.

Apresentou o formulário de impugnação judicial de despedimento em 18 de junho de 2019, ou seja, 68 dias após a data do conhecimento e da cessação do contrato de trabalho.

Nesta medida, mostra-se caducado o direito de ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento. O processo especial é o meio próprio e único que a trabalhadora tem ao seu dispor para contrariar judicialmente a decisão proferida pela empregadora.

O processo comum aplica-se apenas quando ao caso não corresponde processo especial, nos termos do art.º 48.º n.º 3 do CPT.

Assim, o tribunal de primeira instância não poderia ter convocado o processo especial para processo comum. O processo iniciado pela trabalhadora é o próprio, apenas foi instaurado depois do prazo previsto na lei para o efeito.

A apelante conclui que não concorda com o despedimento, o qual não é justo, e por isso o prazo seria o geral.

Parece resultar das alegações e conclusões da autora que esta entende que o processo especial de impugnação judicial da licitude e regularidade do despedimento só seria obrigatório no caso de haver despedimento justo. Mas nesta hipótese, não haveria necessidade de qualquer processo!

Se ambas as partes estivessem de acordo quanto à justeza da decisão de despedimento, então não haveria qualquer necessidade ou utilidade em vir a tribunal pedir que apreciasse a sua licitude e regularidade.

Parece-nos que a autora incorre em alguma confusão sobre esta matéria.

Nesta conformidade, a decisão recorrida mostra-se conforme ao direito aplicável[1] e a apelação é julgada improcede.

III - DECISÃO

Pelo exposto, acordam os Juízes desta Secção Social do Tribunal da Relação de Évora em julgar a apelação improcedente e confirmar a sentença recorrida.

Custas pela apelante.

Notifique.

(Acórdão elaborado e integralmente revisto pelo relator).

Évora, 27 de fevereiro de 2020.

Moisés Silva (relator)

Mário Branco Coelho

Paula do Paço

[1] No sentido do ora decidido, além da jurisprudência citada pelas partes e Ministério Público, Ac. STJ, de 15.05.2019, processo n.º 469/17.4T8TMR.E1.S1, www.dgsi.pt/jstj; e Ac. RE de 12.09.2018, processo n.º 469/17.4T8TMR.E1, www.dgsi.pt/jtre.

Fonte: <http://www.dgsi.pt>