

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
26501/18.6T8LSB-B.L1-4	26 de fevereiro de 2020	Alves Duarte

DESCRITORES

Aijrld > Reconvenção > Nulidade do termo > Contrato de trabalho

SUMÁRIO

I.- É admissível formular pedido reconvenicional para apreciar a nulidade do termo no contrato de trabalho (a que corresponde a acção declarativa com processo comum) numa acção declarativa com processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

II.- Isso resulta do estatuído pelo 3 do art.º 266.º do Código de Processo Civil, uma vez que:

- (i)- a acção e a reconvenção são deduzidas pelo mesmo sujeito processual, pelo que a tramitação subsequente à dedução desta em qualquer caso confere direito à parte contrária responder, no prazo de 15 dias, não resultando uma tramitação manifestamente incompatível a ponto de justificar que se não permita a dedução na acção especial;
- (ii)- existe um manifesto interesse relevante em que seja permitida a reconvenção, pois que desse modo se poderá imediatamente definir a questão do quantum dos salários a perceber pelo apelante, conhecida que é a sua função fundamental (pessoal, familiar e até social) e a protecção constitucional de que goza;
- (iii)- a apreciação conjunta dos pedidos contribuirá para a justa composição do litígio uma vez que permitirá um olhar mais abrangente sobre a relação contratual estabelecida entre as partes.

(Sumário elaborado pelo Relator).

TEXTO INTEGRAL

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

I-Relatório.

AAA intentou a presente acção declarativa, com processo especial de impugnação judicial da regularidade

e licitude do despedimento, contra BBB., na qual, notificada da apresentação do articulado motivador do seu despedimento, além do mais, deduziu reconvenção contra aquela pedindo que (i) fosse condenada a reintegrá-lo no seu posto de trabalho, sem sujeição a qualquer termo; (ii) a pagar-lhe as retribuições que este deixou de auferir desde a data do seu despedimento até ao trânsito em julgado da decisão que venha a declarar o despedimento ilícito; e (iii) juros de mora contabilizados da data em que deviam tais remunerações ter sido pagas, até ao respetivo pagamento integral.

Para tanto, alegou que por ela fora despedido e a cláusula do contrato através da qual nele foi aposto o termo é nula.

O Mm.º Juiz a quo proferiu então despacho pelo qual não admitiu o pedido reconvençional deduzido pelo trabalhador na contestação.

Irresignado, o autor recorreu desse despacho, pedindo que seja revogado e substituído por outro que julgue admitida a reconvenção formulada na contestação, culminando as alegações com as seguintes conclusões:

"1)- No Despacho recorrido, o Tribunal a quo não admitiu o pedido reconvençional deduzido pelo Trabalhador (no qual o Recorrente invocava a nulidade do termo certo aposto ao seu contrato) por considerar que este pedido não era compatível com o pedido principal, em razão da diferente forma de processo aplicável.

2)- O Recorrente entende que tal argumento não pode justificar a recusa do seu pedido, pelas razões que se seguem.

3)- Em primeiro lugar, as 'reconvenções' admitidas no Processo Especial de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento não são verdadeiras reconvenções, mas sim pedidos cumulativos - é, portanto, uma forma de o Trabalhador formular outros pedidos contra o Empregador, para além dos emergentes da declaração de ilicitude do despedimento, como defende Joana Vasconcelos em 'Comentário aos Artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho - Processo Especial para Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento' (Outubro de 2015), p, 98.

4)- Assim sendo, não se trata propriamente de um pedido que possa ser incompatível com a estrutura do processo.

5)- Em segundo lugar, este processo especial segue os trâmites do processo declarativo comum após o término da fase dos articulados pelo que nem por essa via existiria qualquer incompatibilidade entre as duas formas de processo,

6)- De onde se deve considerar necessariamente que a interpretação correcta do artigo 30.º, n.º 2 do CPT é aquela que exclui a aplicação do mesmo às 'reconvenções' deduzidas neste processo especial, tal como já o faz o seu n.º 1.

7)- Em terceiro lugar, considera o recorrente que o seu pedido 'reconvençional' também cumpre com os requisitos substanciais de admissibilidade pois o requisito da necessidade de o pedido reconvençional

emergir do facto jurídico que serve de fundamento à acção implica também que se admitam os pedidos reconventionais que tenham com o facto jurídico que serve de fundamento à acção uma relação de conexão, quer seja por acessoriedade, complementaridade ou dependência.

8)- E, neste caso, sempre se dirá que existe uma relação de conexão por dependência, já que a relação do pedido reconvenicional não pode viver desligada do pedido principal - ou seja, a questão da nulidade do termo certo aposto ao contrato de trabalho do Recorrente e a questão da ilicitude do despedimento de que foi alvo não podem viver desligadas uma da outra.

9)- Isto porque os efeitos da declaração da ilicitude do despedimento estão necessariamente dependentes da decisão sobre a validade do termo certo do contrato, uma vez que essa decisão afecta o valor da indemnização devida pelo despedimento ilícito e a possibilidade de reintegração do Recorrente.

10)- O contrário significaria obrigar o Trabalhador a recorrer a uma forma de processo especial que não lhe é benéfica, por ter sido alvo de despedimento individual, por facto que lhe era imputável, com decisão comunicada por escrito (obrigatoriedade resultante do disposto nos artigos 387.º, n.os 1 e 2 do CT e do artigo 98.º-C, n.º 1 do CPT) - ainda que o mesmo quisesse formular outros pedidos dos quais o pedido principal estivesse dependente.

11)- Estaria, assim, o Trabalhador perante acção especial urgente e obrigatória ineficiente, porque o obrigaria a recorrer a um segundo processo judicial (com tudo o que isso acarreta) para obter o mesmo efeito - que, frise-se, novamente, a primeira acção não resolveria adequadamente sem o pedido reconvenicional.

12)- Para mais, não lhe sendo admitida a discussão da validade do termo, nem por via reconvenicional, o Trabalhador - como todos os demais trabalhadores sujeitos a termos substancialmente nulos - estariam nestes processos especiais numa posição substancialmente mais frágil do que aquela em que se encontram os trabalhadores sem termo, o que viola o princípio constitucional da igualdade, em benefício das respectivas empregadoras incumpridoras.

13)- Na óptica do Recorrente, a manutenção do Despacho recorrido implica a violação dos princípios gerais processuais da justiça célere, da justiça completa e da gestão processual, bem como o princípio da igualdade, pelas razões expostas, não podendo o mesmo conformar-se com o referido Despacho Saneador produzido pelo Tribunal a quo".

Contra-alegou a ré, sustentando que deve ser negado provimento ao presente recurso e mantida a decisão de 1.ª Instância.

Admitido o recurso na 1.ª Instância, nesta Relação de Lisboa o relator proferiu despacho a conhecer das questões que pudessem obstar ao seu conhecimento[1] e determinou que os autos fossem com vista ao Ministério Público,[2] o que foi feito, tendo nessa sequência o Exm.º Sr. Procurador-Geral Adjunto emitido parecer no sentido do provimento da apelação.

Nenhuma das partes respondeu ao parecer do Ministério Público.

Colhidos os vistos,[3] cumpre agora apreciar o mérito do recurso, cujo objecto, como pacificamente se considera, é delimitado pelas conclusões formuladas pelo recorrente, ainda que sem prejuízo de se ter que atender às questões que o tribunal conhece ex officio.[4] Assim, porque em qualquer caso nenhuma destas nele se coloca, as questões a resolver são as de apreciar:

- se é admissível formular pedido reconvençional tendente a apreciar a nulidade do termo no contrato de trabalho numa acção declarativa com processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento instaurada com para tal declaração.

II-Fundamentos.

1.-O despacho recorrido:

"(...)

DA ADMISSIBILIDADE DA RECONVENÇÃO

Veio o trabalhador, na contestação, deduzir pedido reconvençional contra a empregadora, alegando, em síntese, a nulidade do termo apostado no contrato e a insuficiência das referências ao termo e ao motivo justificativo do mesmo, devendo, em consequência, o contrato celebrado com a empregadora em 18/02/2018 ser considerado sem termo desde o seu início.

Pede, a final, que, pela procedência do pedido reconvençional, seja a empregadora condenada a reintegrá-lo no seu posto de trabalho, sem sujeição a qualquer termo, bem como a pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão final a proferir nos autos, acrescidas de juros legais.

Em resposta, a empregadora veio invocar a inadmissibilidade da reconvenção, com os fundamentos aduzidos no articulado junto com o requerimento de fls. 75 a 90 (Ref.ª 31226361).

*

Cumpre apreciar e decidir.

A dedução de reconvenção na contestação apresentada pelo trabalhador, está prevista no n.º 3 do art.º 98.º-L, do CPC.

No entanto, a sua admissibilidade sempre estará dependente da circunstância de ser aplicável a mesma forma de processo - art.º 266.º, n.º 3, do CPC.

Ora, quanto ao pedido reconvençional deduzido tal identidade não se verifica. Senão, vejamos.

O trabalhador intentou o presente processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, ao abrigo do art.º 98.º-C, aditado ao CPT pelo art.º 2.º do D.L. n.º 295/2009 de 13/10, contra

a empregadora.

O citado art.º 98.º-C, do CPT, sob a epígrafe Início do processo, dispõe:

'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 acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a entrega, pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel, do qual conste declaração do trabalhador de oposição ao despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- (...)'.

O transcrito preceito, restringe a aplicação deste processo especial aos casos de despedimento individual comunicados por escrito ao trabalhador, por facto a este imputável, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, desde que tais situações sejam enquadráveis na previsão do art.º 387.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12/02.

Assim, o dito processo especial só poderá ter lugar se se verificarem cumulativamente dois pressupostos essenciais, a saber: que a relação contratual que vincula o trabalhador ao empregador configure um contrato de trabalho e que esse contrato de trabalho tenha cessado através de despedimento promovido pela respectiva entidade patronal ou, pelo menos, que essa cessação configure a verosimilhança de um despedimento, não podendo ser controvertida a natureza jurídica do contrato e/ou qualificação da causa da sua cessação.

No caso concreto, porém, a apreciação do pedido reconvenicional deduzido não tem cabimento no âmbito estrito do presente processo especial, já que, a situação não se enquadra na previsão no art.º 98.º-C do CPT, supra referido, sendo o meio processual apropriado para dar resposta, nessa parte, à pretensão do trabalhador a acção comum, prevista e regulada nos art.os 51.º e ss. do CPT.

Pelo exposto e nos termos das disposições legais citadas, não admito o pedido reconvenicional deduzido pelo trabalhador na contestação.

(...)

Lisboa, 11/11/19".

2.-O direito.

O art.º 98.º-C, n.º 1 do Código de Processo do Trabalho reza assim:

"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 acção 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 júízo do trabalho competente, de requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel, do qual consta declaração do trabalhador de oposição ao despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte".

Por sua vez, o 98.º-L do Código de Processo do Trabalho diz-nos que:

"1.- Apresentado o articulado de motivação do despedimento a que se referem os n.os 1 e 2 do artigo anterior, o trabalhador é notificado para, no prazo de 15 dias, contestar, querendo.

(...)

3.- Na contestação, o trabalhador pode deduzir reconvenção nos casos previstos no n.º 2 do artigo 266.º do Código de Processo Civil, bem como para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, incluindo a indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do Código do Trabalho, independentemente do valor da acção".

Em face dos termos categóricos do citado art.º 98.º-C, n.º 1, tem sido pacificamente entendido que a forma de processo adequada à discussão judicial do despedimento do trabalhador depende essencialmente da forma seguida pelo empregador: se o despedimento for perpetrado por escrito, a forma processual adequada é a do processo especial; se for verbalmente ou se funde em causa diversa daquela é a forma comum.[5] Assim é que Albino Mendes Baptista sustentou, logo seguido pela jurisprudência,[6] que "a nova acção de impugnação do despedimento é apenas aplicável aos casos em que haja despedimento assumido formalmente como tal. (...) Finalmente, ficam de fora as situações em que o trabalhador entenda que não há motivo justificativo para o contrato a termo, relativamente ao qual o empregador acabou de invocar a respectiva caducidade".[7]

Descartando o n.º 2 do art.º 266.º do Código de Processo Civil, porque manifestamente irrelevantes para a apreciação em apreço, temos então que a reconvenção pode ser deduzida pelo trabalhador "para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação".

Ora, o que o apelante pretendeu com a acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (iniciada com o respectivo formulário a que alude o art.º 98.º-C do Código de Processo do Trabalho) foi precisamente discutir o seu despedimento que, como de resto veio a ser assumido pela apelada, lhe fora por ela comunicado por escrito (art.º 7.º e seguintes do articulado motivador e processo disciplinar anexo a este, desenrolando a partir daí todo o processo disciplinar instaurado contra o apelante e que a tal conduziu).

Por seu turno, no que lhe não foi permitido, com a reconvenção o apelante pretende discutir a validade do termo aposto no dito contrato para que, naturalmente, a ser satisfeita a sua pretensão inicial, os efeitos da declaração de ilicitude do seu despedimento cresçam na correspondente medida.

Diremos, portanto, que a causa de pedir na acção especial é a cessação do contrato por despedimento do apelante e o pedido a declaração da ilicitude desse facto, com o conseqüente direito a perceber os chamados salários da tramitação e, quiçá, a reintegração temporária na empresa; e que se o pedido proceder,[8] além da sua declaração subsistirá ainda por apreciar a reconvenção, sendo nela causa de

pedir a invalidade do termo que determinará a eventual posterior transformação do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado e pedido a reintegração definitiva daquele na empresa e a condenação da apelada a retribuí-lhe os salários vencidos até ao trânsito em julgado da sentença, o que vale por dizer que a discussão se centrará então na cessação ou não do contrato de trabalho por caducidade, sendo certo que em princípio a esse pedido corresponde, formalmente, a forma de processo comum (art.º 546.º, n.º 2 do Código de Processo Civil e 21.º do Código de Processo do Trabalho).

Ora, o n.º 3 do art.º 266.º do Código de Processo Civil estatui que "não é admissível a reconvenção, quando ao pedido do réu corresponda uma forma de processo diferente da que corresponde ao pedido do autor, salvo se o juiz a autorizar, nos termos previstos nos n.os 2 e 3 do artigo 37.º, com as necessárias adaptações"; sendo certo que do n.º 2 desse preceito resulta que "quando aos pedidos correspondam formas de processo que, embora diversas, não sigam uma tramitação manifestamente incompatível, pode o juiz autorizar a cumulação, sempre que nela haja interesse relevante ou quando a apreciação conjunta das pretensões seja indispensável para a justa composição do litígio".

Face a isto diremos desde logo que nesta forma processual a reconvenção é deduzida pelo autor (trabalhador) e não pelo réu (empregador), pelo que sendo daquele a opção pela dedução da reconvenção ficam liminarmente afastadas quaisquer reservas que se pudessem ter para salvaguardar a sempre necessária celeridade na marcha do processo, que no caso da acção especial é urgente mas não a acção de processo comum (art.º 26.º, n.º 1, alínea a) do Código de Processo do Trabalho).

Considerando o que atrás se disse, tendemos a concordar com a sentença recorrida quando afirma que na acção especial "não pode[...] ser controvertida a natureza jurídica do contrato e/ou qualificação da causa da sua cessação".

Porém, a verdade é que neste caso isso não se verifica, pois ambas as partes estão de acordo em que a causa da cessação do contrato de trabalho foi o propalado despedimento do apelante levado a cabo por comunicação escrita da apelada e não a sua caducidade, por verificação do termo certo nele aposto (isto independentemente de se considerar ou não válido esse termo, ponto em que já não concordam)! A questão da validade ou não desse termo certo só relevará para saber se a reintegração do apelante se deverá fazer até à sua verificação (se improceder a acção) ou por tempo indeterminado (se proceder a acção) e, em conformidade com isso, se as retribuições a que terá direito auferir se confinarão àquele período de tempo ou irão além dele até ao trânsito em julgado da sentença que venha a dirimir o dissídio com a apelada.

Assim sendo, uma vez que a acção e a reconvenção são deduzidas pelo mesmo sujeito processual e que a tramitação subsequente à dedução desta em qualquer caso confere direito à parte contrária responder, no prazo de 15 dias,[9] não vislumbramos que a tramitação seja manifestamente incompatível a ponto de justificar que se não permita a dedução na acção especial.

Por outro lado, existe um manifesto interesse relevante em que seja permitida a reconvenção, pois que desse modo se poderá imediatamente definir a questão do quantum dos salários a perceber pelo apelante, conhecida que é a sua função fundamental (pessoal, familiar e até social) e a protecção constitucional de que goza.[10]

Finalmente, se é verdade que a apreciação conjunta das pretensões não é indispensável para a justa composição do litígio, uma vez que a questão da caducidade apenas se colocará no caso de não ter havido justa causa para o despedimento, certo é que ainda assim a apreciação conjunta dos pedidos contribuirá para a justa composição do litígio uma vez que permitirá um olhar mais abrangente sobre a relação contratual estabelecida entre as partes. De todo o modo, sempre convirá dizer que a lei não define a indispensabilidade da apreciação conjunta e a presença de interesse relevante como critérios cumulativos mas alternativos para a admissão da reconvenção, pelo que embora aquele se não verifique não obstaculizava a sua admissão.

Deste modo, concordando embora que os termos do n.º 3 do art.º 98.º-L do Código de Processo do Trabalho são mais restritos que os do n.º 2 do art.º 37.º do Código de Processo Civil, como decidiu o acórdão da Relação de Lisboa de 17-06-2015, no processo n.º 268/14.5TTLRs.L1-4, publicado em <http://www.dgsi.pt>, citado pela apelada na contra-alegação, a verdade é que ali se ponderou que "o trabalhador não poderá na acção especial para impugnação da licitude ou regularidade do despedimento, por via reconvenção, deduzir pedidos que respeitem à violação ou cessação do contrato de trabalho e excluam como causa de pedir a ilicitude do despedimento", certo é que no caso vertente se não exclui, antes também supõe, "como causa de pedir a ilicitude do despedimento".

Pelas razões expostas consideramos que deveria ter sido autorizada a admissão da reconvenção e, por conseguinte, conceder-se-á provimento à apelação.

III-Decisão.

Termos em que se acorda conceder provimento à apelação e, em consequência, revogar o despacho recorrido e determinar que o Mm.º Juiz a quo profira outro em que, nada havendo em contrário do aqui apreciado o impeça, admita a reconvenção e determine que os autos prossigam seus termos até final.

Custas pela recorrida (art.º 527.º, n.os 1 e 2 do Código de Processo Civil e 6.º, n.º 2 do Regulamento das Custas Processuais).

*

Lisboa, 26-02-2020.

(António José Alves Duarte)

(Maria José Costa Pinto) Voto a decisão

(Manuela Bento Fialho)

[1]Art.º 652, n.º 1 do Código de Processo Civil.

[2]Art.º 87.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho.

[3]Art.º 657.º, n.º 2 do Código de Processo Civil.

[4]Art.º 639.º, n.º 1 do Código de Processo Civil. A este propósito, Abrantes Geraldês, Recursos no Processo do Trabalho, Novo Regime, 2010, Almedina, páginas 64 e seguinte.

[5]Joana Vasconcelos, no Comentário aos Artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho - Processo Especial Para Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento, 2015, Universidade Católica Editora, página 21 e Direito Processual do Trabalho, Universidade Católica Editora, páginas 101 e seguinte, Paulo Sousa Pinheiro, Curso Breve de Direito Processual do Trabalho, 2014, 2.ª edição, Coimbra Editora, páginas 160 e seguinte e os acórdãos da Relação de Lisboa, de 15-01-2020, no processo n.º 12703/19.1T8LSB. L1-4 e de 29-01-2020, no processo n.º 1595/19.0T8BRR.L1-4, publicados em <http://www.dgsi.pt>.

[6]Acórdãos da Relação de Coimbra, de 29-03-2012, no processo n.º 1149/11.0TTCBR.C1 e da Relação do Porto, de 30-05-2018, no processo n.º 2613/16.0T8MTS-A.P1, publicados em <http://www.dgsi.pt>.

[7]Em A nova acção de impugnação do despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho, 2010, 1.ª Edição, Coimbra Editora, página 74.

[8]Naturalmente que se não proceder o pedido de declaração de ilicitude do despedimento do apelante, o mesmo será considerado lícito e nunca se apreciará a cessação do contrato por caducidade, por verificação do termo certo e nunca lhe assistirá direito a perceber os chamados salários da tramitação.

[9]Art.os 60.º, n.º 1 e 98.º-L, n.º 4 do Código de Processo do Trabalho.

[10]Art.º 59.º, n.os 1, alínea a) e 2, alínea a) da Constituição da República.

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