



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A Tramitação da Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade  
do Despedimento**

Uma análise crítica aos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho

**António Filipe Couto Carneiro**

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019





UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**A Tramitação da Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade  
do Despedimento**

Uma análise crítica aos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho

**António Filipe Couto Carneiro**

Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho sob orientação do Professor Doutor Paulo  
Sousa Pinheiro

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019



*Aos meus Pais, a quem tudo devo.*

*À Filipa, a minha definição de amor.*



“Um homem sem propósito é como um navio sem leme”

(Thomas Carlyle)



## **Agradecimentos**

Aos meus Pais, por todo o alento, compreensão e apoio incondicional ao longo de todo o meu percurso académico e por encontrar em vocês o maior exemplo de esforço e dedicação que tanto molda o meu ser e me incentiva a enfrentar todo e qualquer obstáculo. O meu muito obrigado por tudo, na certeza que o meu tudo será sempre pouco.

À Filipa, pela imensidão de amor, carinho e felicidade que deposita aos meus dias e que tanto enriquece a minha vida. A ternura do teu abraço foi o âmago de todo este percurso.

À minha Família, pela solidariedade e presença imaculada nos momentos mais difíceis, foram fundamentais para ajudar a superar todas as adversidades. A minha gratidão será eterna.

Aos meus amigos, por terem sempre uma palavra de apoio e incentivo pronta.

Ao meu orientador, Doutor Paulo Sousa Pinheiro, os meus profundos e sinceros agradecimentos pela preciosa ajuda e disponibilidade para a conclusão do presente trabalho. Uma orientação exemplar que muito me honra.



## Indicação de Leitura

As referências bibliográficas, citadas ao longo da presente dissertação, são feitas ordenadamente pelo: autor, título, editora, local de publicação, data e página(s). Numa primeira citação, efetuar-se-á a referência bibliográfica completa, ao passo que nas seguintes o título da obra ou artigo referenciado será abreviado e complementado, correlativamente, por reticências, não se prescindindo nunca dos demais elementos adicionais da respetiva citação, inclusive para obras e artigos do(s) mesmo(s) autor(es).

A bibliografia final contém todas as obras consultadas e citadas neste domínio, com referência completa dos elementos *supra* referidos. Como se impõe, estas apresentam-se devidamente ordenadas por ordem alfabética, quanto aos seus autores e às suas obras.

Ao longo do presente estudo é feita menção, de forma sumária, a várias decisões jurisprudenciais dos tribunais superiores, disponibilizando-se a final uma lista onde se identifica, mais detalhadamente, todas as referências jurisprudenciais. Todos os acórdãos foram devidamente consultados na base de dados jurídico-documental do IGFEJ disponível online no *site* [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

## Lista de siglas e abreviaturas

Ac. e Acs.	Acórdão e Acórdãos
AIJRLD	Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade do Despedimento
CPT	Código de Processo do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CT	Código do Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
Cf.	Conforme/ confronto
Cit.	Citada
DL	Decreto-Lei
<i>ex vi</i>	Por força de
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
RCP	Regulamento das Custas Processuais
ss.	e seguintes
p. e pp.	Página e Páginas
Proc.	Processo
n.º e n.ºs	Número e Números

## **Resumo**

A ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, introduzida no ordenamento jurídico-laboral através do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, consiste no mecanismo processual célere e simplificado que o trabalhador tem à sua disposição para impugnar a decisão de despedimento individual que lhe tenha sido devidamente comunicado por escrito, apresentando-se, por isso, de extrema relevância no âmbito de uma relação jurídico-laboral.

Apesar de se demonstrarem inegáveis as pretensões do legislador aquando da criação deste processo especial no direito laboral adjetivo, certo é que este mecanismo processual não fica exonerado de críticas, por força das diversas dúvidas interpretativas e aplicativas que sempre colocou a todos os operadores judiciais.

Volvidos quase dez anos desde a sua criação, importa com o presente estudo proceder a uma análise crítica das diversas dúvidas que a tramitação deste mecanismo processual apresenta, de modo a desenvolver-se a reflexão necessária que seja suscetível de alcançar um consenso mínimo para resolução dessas dúvidas interpretativas e aplicativas, equacionando-se, para o efeito, as mais recentes alterações submetidas ao Código de Processo do Trabalho.

Palavras-chave: ação de impugnação judicial, regularidade e licitude, despedimento individual, relação laboral, tramitação processual

## **Abstract**

The legal action to the impugnation of the regularity and legality of the dismissal, introduced into the labour-legal system through the Legislative Decree n.º 295/2009, of October 13, is a fast and simplified procedural mechanism that the worker has at his own disposal to contest the individual dismissal decision that has been duly communicated to him in writing. Therefore, this legal action is highly important in the context of a legal relationship of labour.

Despite the undeniable claims made by the legislator at the time of the creation of this special procedure on the adjective labour law, the truth is that this procedural mechanism is not exonerated from criticisms, due to the many interpretative and applicative doubts that have always been made by judicial operators.

Close to almost ten years since its creation, it is important for this study to undertake a critical analysis of the several doubts presented by the procedural protocol of this mechanism, in order to develop the needed reflection capable of reaching a minimum consensus for the resolution of those interpretative and applicative questions, considering, for this purpose, the most recent amendments submitted to the Labor Procedure Code.

**Keywords:** legal action to the impugnation, regularity and legality, individual dismissal, labour relationship, procedural protocol

## Índice

Agradecimentos.....	9
Indicação de Leitura .....	11
Lista de siglas e abreviaturas.....	12
Resumo.....	13
Abstract .....	14
Índice.....	15
Introdução.....	17
Considerações prévias .....	18
Tramitação Processual.....	20
i. O início do processo e a apresentação do formulário.....	20
ii. A constituição de advogado .....	22
iii. Notificação para a audiência de partes .....	23
iv. Efeitos da não comparência do empregador .....	24
v. Efeitos da não comparência do trabalhador .....	25
vi. Efeitos da não comparência de ambas as partes.....	26
vii. Audiência de partes .....	27
viii. Articulado de motivação do despedimento .....	29
ix. Contestação .....	32
x. Termos posteriores aos articulados .....	34
xi. Pagamento das retribuições intercalares pelo Estado.....	36
xii. Deduções .....	37
xiii. Articulação da AIJRLD com o procedimento cautelar de suspensão de despedimento.....	38
Conclusões .....	42
Jurisprudência.....	44
Bibliografia.....	45



## **Introdução**

Com a revisão ao Código do Trabalho operada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foram introduzidas alterações significativas ao nível da apreciação judicial dos despedimentos, com o objetivo de promover uma clara simplificação da ação judicial destinada a apreciar a sua regularidade e a sua licitude. Nesse sentido, surgiu a necessidade de o legislador laboral adaptar essa nova realidade substantiva ao direito laboral adjetivo, algo que foi logrado com a publicação do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, e com a criação da ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, prevista e regulada nos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho.

Esta ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento consiste, por isso, no mecanismo processual célere e simplificado que o trabalhador tem à sua disposição para impugnar judicialmente o despedimento individual que lhe tenha sido comunicado por escrito, sendo bastante a apresentação de um mero formulário de oposição ao despedimento, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias.

Volvidos quase dez anos desde a sua introdução no ordenamento jurídico-laboral e após ter suscitado inúmeros problemas interpretativos da mais diversa natureza nos tribunais do trabalho e a todos os operadores judiciários, importa com o presente estudo proceder a uma análise de toda a tramitação processual da presente ação especial e abordar essas mesmas dificuldades de interpretação e de aplicação que este mecanismo processual apresenta, de modo a fornecer um contributo que seja suscetível de contribuir para uma melhor reflexão sobre todas as dúvidas que ainda persistem sobre “o caminho a seguir” na tramitação processual desta ação.

Importa ressaltar que parte integrante de toda esta análise consistirá, também, nas mais recentes alterações “em cima da mesa” no âmbito da Proposta de Lei submetida a apreciação da Assembleia da República e devidamente aprovada em Conselho de Ministros a 13 de dezembro de 2018, iniciativa legislativa que visa coadunar o Código de Processo do Trabalho com o (novo) Código de Processo Civil.

Para o efeito, propomo-nos a identificar diversas incongruências do legislador laboral na tramitação da ação objeto do presente estudo, não descurando o auxílio devido da jurisprudência dos nossos tribunais superiores, para que a final seja possível compreender se as presentes alterações constantes da referida iniciativa legislativa são passíveis de resolverem muitas das dúvidas interpretativas e aplicativas em torno da presente AIJRLD.

## Considerações prévias

A ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento é o primeiro dos processos especiais (Título VI, Capítulo I, Livro I) previsto no Código de Processo do Trabalho<sup>1</sup> (doravante CPT) e a sua tramitação encontra-se regulada nos artigos 98.º-B a 98.º-P do CPT, artigos que foram aditados a esse Código pelo DL n.º 295/2009, de 13 de outubro<sup>2</sup>.

Com a revisão ao Código do Trabalho<sup>3</sup> operada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro<sup>4</sup>, as leis laborais tiveram de se adaptar a uma nova realidade substantiva, logo, também o CPT teve de sofrer alterações para melhor se coadunar com o novo Código. No entanto, ainda antes da revisão, a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais<sup>5</sup> já colocara várias sugestões ao nível da impugnação dos despedimentos, ao referir que era necessária uma clara simplificação dos seus procedimentos e também da ação judicial que apreciava os mesmos. Desta forma, o artigo 387.º do Código do Trabalho veio introduzir profundas alterações ao nível da apreciação judicial dos despedimentos<sup>6</sup>, na medida em que impôs um determinado caminho, um determinado modo de proceder, que o CPT (revisto) aceitou como necessário, prova disso é o artigo 98.º-C iniciar, ele mesmo, com uma remissão para aquele preceito<sup>7</sup>. Nesta senda, para tornar exequíveis estas modificações introduzidas no direito laboral substantivo, criou-se no direito laboral adjetivo uma ação declarativa de condenação com processo especial e de natureza urgente<sup>8</sup>, com vista à agilização da apreciação judicial dos despedimentos.

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 98.º-C do CPT, a AIJRLD constitui o mecanismo processual fundamental e de excelência para o trabalhador impugnar judicialmente

---

<sup>1</sup> Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, com as alterações mais recentes da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e que procedeu à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, normas doravante citadas em referência a este diploma ao longo do presente estudo.

<sup>2</sup> Conforme o artigo 9.º, n.º 1 do presente Decreto-Lei, estas alterações entraram em vigor a 1 de janeiro de 2010 e aplicam-se às ações iniciadas após a sua entrada em vigor, *ex vi* artigo 6.º do referido Decreto-Lei.

<sup>3</sup> Diploma aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado mais recentemente pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, normas estas que serão doravante citadas em referência a este diploma ao longo do presente estudo.

<sup>4</sup> Saliente-se a “agilidade” do legislador laboral ao acompanhar as alterações substantivas das alterações processuais “apenas” com a dilação de cerca de dez meses, uma vez que a vigência do artigo 387.º do CT ficou dependente da entrada em vigor da revisão do CPT.

<sup>5</sup> Criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, publicada no Diário da República, de 30 de novembro.

<sup>6</sup> De acordo com o seu n.º 1: “a regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial”, e o seu n.º 2 refere: “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 número seguinte”.

<sup>7</sup> JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, “A Nova Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 85, 2010, cit., p. 99.

<sup>8</sup> Cf. artigo 26.º, n.º 1, alínea a), do CPT. Nos processos urgentes, os prazos processuais não se suspendem nas férias judiciais, segundo o artigo 138.º, n.º 1, do CPC.

o despedimento de que foi alvo - por facto que lhe seja imputável, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação - nos casos em que lhe seja comunicado por escrito a decisão do seu despedimento individual<sup>9</sup>. Apesar de esta não ser, de acordo com a nossa perspetiva, a solução legal mais adequada, a verdade é que o legislador limitou expressamente o âmbito de aplicação desta ação especial aos casos em que seja comunicado por escrito ao trabalhador<sup>10</sup> a decisão de despedimento individual<sup>11</sup>, ou seja, o despedimento tem de ser um dado certo, seguro e adquirido, tendo, portanto, de ser inequívoco para as partes<sup>12</sup>. Não obstante, é de congratular a orientação seguida pela jurisprudência dos nossos tribunais superiores quanto à concretização do conceito de decisão de despedimento comunicado por escrito<sup>13</sup>, ao permitir que seja possível alargar o seu âmbito de aplicação e, com isso, aumentar as possibilidades que o trabalhador tem de lançar mão deste processo especial para impugnar o seu despedimento.

Ficam, por isso, excluídos do seu âmbito de aplicação “os despedimentos verbais, assim como todos os casos em que é controvertida a questão da forma de cessação do contrato, por discordar o trabalhador da qualificação, diversa do despedimento, que lhe é dada pelo empregador”<sup>14</sup>. Pense-se, por exemplo, nos casos de invocação de abandono do trabalho pelo empregador quando não estão verificados os respetivos pressupostos, nos casos em que existe um contrato de trabalho em que o empregador pretende tratar como um contrato de prestação de serviços e os casos em que o trabalhador considera não existir motivo justificativo para a celebração do seu contrato a termo e para o qual o empregador acabou de invocar a sua caducidade.

O legislador criou, portanto, um mecanismo processual facilitador de natureza urgente para o trabalhador se opor ao despedimento, em todos os casos em que o seu despedimento

---

<sup>9</sup> JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, “A Nova Acção...”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 85, 2010, cit., p. 102: “a ação especial não serve a todos os despedimentos, mas a alguns – os comunicados por escrito – só ela serve”.

<sup>10</sup> É de congratular a orientação seguida pela jurisprudência dos nossos tribunais superiores quanto à concretização do conceito de decisão de despedimento comunicado por escrito, ao permitir que seja possível alargar o seu âmbito e, com isso, aumentar as possibilidades que o trabalhador tem de lançar mão deste processo especial para impugnar o seu despedimento. Neste sentido, para uma melhor concretização do conceito de decisão de despedimento comunicado por escrito, JOANA VASCONCELOS, *Comentário aos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, cit., pp. 23-25: “A jurisprudência dos nossos tribunais superiores tem vindo a orientar-se, consistentemente, no sentido de qualificar, como tal, qualquer documento em que o teor da comunicação seja mais que suficiente para configurar um despedimento (ainda que tal comunicação, apesar de escrita e inequívoca, não utilize o termo despedimento, não o reconduza a uma das modalidades enunciadas no n.º 1 do artigo 98.º-C do CPT ou não haja sido antecedida de qualquer procedimento – por tal modo permitindo ao trabalhador impugná-lo com recurso ao processo especial”.

<sup>11</sup> Recorde-se que a impugnação do despedimento coletivo está regulada em processo especial, conforme o disposto no artigo 388.º do CT e nos artigos 156.º a 161.º do CPT.

<sup>12</sup> PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, cit., p. 161.

<sup>13</sup> Neste sentido, vide os Acs. do TRP de 09/02/2015 (Proc. n.º 556/14) e de 05/01/2015, Proc. n.º 553/14).

<sup>14</sup> JOANA VASCONCELOS, *Direito Processual do Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, p. 102.

individual é indiscutível – por advir de uma decisão devidamente comunicada por escrito – e relegou para o processo comum todos os outros casos<sup>15</sup>, mormente aqueles em que a cessação contratual carece ainda, por alguma forma, de demonstração. No entanto, não vislumbramos qualquer utilidade no facto de o legislador ter afastado um alargado conjunto de cessações contratuais do âmbito de aplicação desta ação especial com natureza urgente<sup>16</sup>, sobretudo os despedimentos verbais<sup>17</sup>, uma vez que este tipo de despedimentos mereciam uma proteção jurídica acrescida por parte do legislador, através de um meio processual mais célere e simplificado - como é a ação especial objeto do presente estudo -, no âmbito da sua impugnação judicial junto dos tribunais.

## **Tramitação Processual**

### **i. O início do processo e a apresentação do formulário**

Nos termos do artigo 387.º, n.º 2, do CT, o trabalhador pode opor-se ao seu despedimento individual mediante apresentação de requerimento em formulário próprio<sup>18</sup>, 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<sup>19</sup>. Por conseguinte, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 98.º-C do CPT, a instância inicia-se com o recebimento do referido formulário, em suporte eletrónico<sup>20</sup> ou em suporte de papel<sup>21</sup>, do qual consta a declaração do trabalhador de oposição ao despedimento<sup>22</sup>. Assim sendo, foi pretensão do

---

<sup>15</sup> O artigo 48.º, n.º 3, do CPT é bem elucidativo a esse respeito: “o processo especial aplica-se nos casos expressamente previstos na lei e o processo comum é aplicável nos casos a que não corresponda processo especial”.

<sup>16</sup> Como refere ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, cit., p. 74: “as situações laborais mais carecidas de tutela estão excluídas de um formalismo processual facilitador”.

<sup>17</sup> Note-se que, estes despedimentos estão feridos de ilicitude *ab initio* por não serem precedidos de um procedimento disciplinar, ao que acresce que o trabalhador é despedido sem que lhe seja concedido qualquer oportunidade de exercer o seu direito de defesa e consequente contraditório.

<sup>18</sup> Em modelo constante da Portaria n.º 1460-C/2009, de 31 de dezembro, disponível em <http://www.citius.mj.pt/PortalDNN/LinkClick.aspx?fileticket=vPzdGBbamvY=&tabid=59>.

<sup>19</sup> Esta diferença da contagem do prazo justifica-se pelo regime aplicável a cada um dos despedimentos, mormente, por força do artigo 357.º, n.º 7, do CT (aplicável ao despedimento por facto imputável ao trabalhador), artigo 371.º, n.º 3, do CT (aplicável ao despedimento por extinção do posto de trabalho) e por força do artigo 378.º, n.º 2, do CT (aplicável ao despedimento por inadaptação).

<sup>20</sup> Este requerimento pode ser enviado através da plataforma informática CITIUS (“sistema informático de suporte à atividade dos tribunais”) e obriga o trabalhador a constituir mandatário judicial para o efeito.

<sup>21</sup> De acordo com o artigo 98.º-D, n.º 1, do CPT, “a entrega em suporte de papel do formulário é feita, num único exemplar, na secretaria judicial”, devendo, sob pena de recusa de recebimento, ser acompanhado da decisão de despedimento, por força da alínea c) do artigo 98.º-E, do CPT.

<sup>22</sup> Em consonância com o referido preceito, o artigo 26.º, n.º 5, do CPT refere que a “instância inicia-se com o recebimento desse mesmo formulário”.

legislador que a apresentação de um mero formulário pelo trabalhador – acompanhado da decisão de despedimento comunicada por escrito - fosse o mote necessário e exclusivo para o trabalhador dar o devido impulso processual na impugnação do seu despedimento individual<sup>23</sup>, com a possibilidade de deduzir, desde logo, o conseqüente pedido da ilicitude ou irregularidade do seu despedimento, com as legais conseqüências que daí advêm<sup>24</sup>.

O prazo de 60 dias a que se refere o artigo 387.º, n.º 2, é um prazo de caducidade<sup>25</sup>, extinguindo-se o direito de o trabalhador impugnar a regularidade e licitude do seu despedimento (individual) findo esse prazo<sup>26</sup>, ou seja, “só a oposição judicial ao despedimento por parte do trabalhador pela apresentação do formulário legalmente instituído para o efeito impede a caducidade do direito”<sup>27</sup>, não sendo possível ao trabalhador recorrer (supletivamente) ao processo comum para impugnar o despedimento individual que foi alvo.

Após o trabalhador apresentar o formulário de oposição ao despedimento, a secretaria pode recusar o seu recebimento nas situações elencadas das alíneas a) a d) do artigo 98.º-E do CPT<sup>28</sup> e deve indicar por escrito o fundamento da rejeição, o que nos leva a concluir que cabe à secretaria uma mera verificação sobre o preenchimento das condições mínimas para que o processo siga os seus termos<sup>29</sup>. Porém, na eventualidade do fundamento de recusa ser evidente, porque subsumível numas dessas alíneas, e a secretaria não recusar o formulário, deverá o juiz,

---

<sup>23</sup> Sobre a insuficiência do formulário de oposição ao despedimento e de o mesmo padecer de uma atualização urgente, *vide* PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso Breve...*, 2.ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, notas 353 e 354, cit., p. 161.

<sup>24</sup> Não obstante a singularidade de toda a tramitação desta ação especial, merece a nossa discordância o facto de o trabalhador não ter que fundamentar, nem sequer minimamente, a oposição ao seu despedimento individual, o que faz com que o mesmo não pondere, muitas das vezes, o recurso aos meios judiciais.

<sup>25</sup> A este propósito, o Ac. do TRP de 25/02/2013 (Proc. n.º 411/12) e o Ac. do TRL de 26/09/2012 (Proc. n.º 22/12) referem que por ser de caducidade, este prazo de 60 dias não se suspende, nem se interrompe (artigo 328.º do CC), e em razão da sua natureza substantiva, corre nos termos do artigo 279.º do CC, ou seja, “sem quaisquer discontinuidades temporais”.

<sup>26</sup> Quer isto dizer que o trabalhador não dispõe de dois meios processuais alternativos para impugnar o seu despedimento individual, isto sem prejuízo de o mesmo poder vir reclamar os demais créditos emergentes do seu contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, exigíveis em sede de processo comum, sujeitos ao regime de prescrição contemplado no artigo 337.º, n.º 1, do CT. Questão que retomaremos mais adiante no Ponto IX.

<sup>27</sup> JOANA VASCONCELOS, *Comentário aos...*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, p. 26.

<sup>28</sup> Esta é uma enumeração taxativa, o que faz com que qualquer outra desconformidade que possa ocorrer para além das alíneas a) a d) do artigo 98.º-E do CPT e que sejam suscetíveis de impedir a identificação das partes não tenha que ter a mesma sanção de recusa. Neste sentido, o Ac. do TRP de 10/01/2011 (Proc. n.º 652/10) refere que: “o não preenchimento ou o preenchimento irregular do campo do formulário função/categoria, apesar de obrigatório, não constitui qualquer causa de recusa pela secretaria não leva a qualquer sanção, nomeadamente à recusa ou ao indeferimento do formulário”.

<sup>29</sup> O mesmo artigo 98.º-E do CPT ao não prever a recusa do formulário pela secretaria pelo não pagamento de custas processuais, é bem esclarecedor no sentido que estas só são devidas com a entrega dos articulados posteriormente. Em sentido convergente, ALBINO MENDES BAPTISTA, “A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho”, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 72, e HÉLDER QUINTAS, “A (Nova) Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento”, *in* *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 86, 2010, p. 150.

nesse caso, proferir despacho liminar e rejeitar esse requerimento/formulário, ordenando a sua devolução ao requerente<sup>30</sup>. Destarte, apesar de a resposta não ser consensual na jurisprudência<sup>31</sup> dos tribunais superiores, somos da opinião que, em determinados casos<sup>32</sup>, parece não haver necessidade de o juiz aguardar e relegar para a audiência de partes a decisão de indeferir liminarmente o formulário<sup>33</sup>, visto que só esta possibilidade permite atingir uma justa e célere composição dos litígios, preservando assim a natureza urgente desta ação especial<sup>34</sup>.

A recusa do formulário pela secretaria é passível de reclamação para o juiz, nos termos gerais do artigo 559.º, n.º 1, do CPC. Caso o juiz confirme a recusa do formulário, desse despacho confirmatório será admitido recurso, o qual sobe nos próprios autos para o Tribunal da Relação.

## **ii. A constituição de advogado**

Nos termos do artigo 98.º-B do CPT, só é obrigatória a constituição de advogado após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados. Assim sendo, até à realização dessa diligência processual, a constituição de mandatário judicial é meramente facultativa, nada impedindo, naturalmente, “qualquer das partes de constituir advogado numa fase anterior à audiência de partes, nomeadamente e no que respeita ao trabalhador, no início da ação e com a apresentação do formulário”<sup>35</sup>.

---

<sup>30</sup> Neste sentido, o Ac. do TRP de 10/01/2011 (Proc. n.º 652/10) refere: “apesar de não previsto, o despacho liminar na AIJRLD é admissível nos casos em que seja manifesto que a forma processual não é adequada, é que se existem situações em que só na audiência de partes o juiz fica elucidado sobre o que realmente está em jogo (...) outras existem, que logo após o recebimento do requerimento se constata imediatamente essa desadequação formal”.

<sup>31</sup> Julgamos que a Proposta de Lei que o Governo submeteu à apreciação da Assembleia da República, aprovada em Conselho de Ministros a 13 de dezembro de 2018 e que visa introduzir alterações ao Código de Processo do Trabalho (doravante apenas “Proposta de Lei”), vem, de uma vez por todas, resolver a questão do indeferimento liminar do formulário previamente à audiência de partes. Isto porque, de acordo com a nova redação do (novo) artigo 98.º-F, n.º 1, do CPT, está previsto na presente iniciativa legislativa que “recebido o requerimento, e sem prejuízo do seu indeferimento liminar nos termos e com os efeitos previstos no n.º 1 do artigo do artigo 590.º do Código de Processo Civil, o juiz designa data para a audiência de partes”. Desta forma, congratulamos o legislador laboral, ainda que antecipadamente, com a nova redação concedida ao n.º 1 do artigo 98.º-F do CPT, muito mais esclarecedor e compaginável com toda a lógica desta ação especial.

<sup>32</sup> No caso *supra* referido em que a secretaria deveria ter recusado o recebimento do formulário em fundamento previsto em alguma das alíneas do artigo 98.º-E do CPT e no caso de ser manifesto o erro na forma de processo com a apresentação do formulário e com a junção da decisão de despedimento.

<sup>33</sup> Mais, da leitura conjugada dos artigos 98.º-F, n.º 1 e 98.º-I, n.º 3, do CPT verifica-se que a audiência de partes só é designada se o juiz receber o requerimento, logo, tal pode não acontecer – caso das situações descritas -, pelo que não há necessidade de prolar o processo e marcar uma diligência processual somente para esse efeito.

<sup>34</sup> Neste sentido, veja-se o Ac. do TRC de 29/03/2012 (Proc. n.º 1149/11). Em sentido diverso, veja-se o Ac. do TRL de 30/03/2011 (Proc. n.º 4510/10).

<sup>35</sup> Cf. Ac. do TRP de 10-1-2011 (Proc. n.º 652/10).

Esta opção legislativa merece as nossas maiores ressalvas, isto porque, não obstante o propósito de simplificação processual que inspira toda a singular tramitação da ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, o facto de o legislador admitir a possibilidade de uma “intervenção desacompanhada”<sup>36</sup> do trabalhador na audiência de partes, deixa o mesmo, recorrentemente, numa “situação de manifesta inferioridade negocial”<sup>37</sup>.

Ademais, seria expectável que o legislador adquirisse o equilíbrio necessário com a elaboração da referida Proposta de Lei e efetuasse a alteração que - segundo o nosso entendimento - se impõe neste domínio<sup>38</sup>, ou seja, a constituição de advogado ab initio<sup>39</sup>. Queremos com isto dizer que a constituição obrigatória de advogado além de ser a que melhor acautela os direitos e interesses de ambas as partes, tem também a vantagem de agilizar o processo e potenciar que o litígio possa finalizar de forma muito mais célere, justa e eficaz, ao permitir, por exemplo, que o advogado do trabalhador saiba logo de antemão a pretensão do seu cliente e assim utilize a audiência de partes – momento processual de extrema importância – para começar a discutir os pedidos que na ótica do trabalhador justificam a persistência do litígio e não apenas a regularidade ou licitude do seu despedimento.

### **iii. Notificação para a audiência de partes**

Consoante os n.ºs 1 e 2 do artigo 98.º-F do CPT, recebido o requerimento (em formulário próprio) de oposição ao despedimento, o juiz designa data para a audiência de partes, a realizar no prazo de 15 dias, sendo o trabalhador notificado e o empregador citado para comparecerem pessoalmente ou, em caso de justificada impossibilidade, se fizerem representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir.

Com base na redação do n.º 2 do artigo 98.º-F do CPT, parece resultar a obrigatoriedade de comparência do trabalhador e do empregador na audiência de partes, e só em caso de justificada impossibilidade de comparência é que poderão as partes fazer-se representar por

---

<sup>36</sup> JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, “A Nova Acção...”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 85, 2010, p. 106.

<sup>37</sup> MESSIAS DE CARVALHO, “Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?* (coordenação Catarina de Oliveira Carvalho/ Júlio Vieira Gomes), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 300-301.

<sup>38</sup> Neste sentido, Parecer do Conselho Geral da Ordem dos Advogados, “Projecto de Decreto-Lei que visa alterar o Código de Processo do Trabalho”, Maio de 2018, p. 3, acessível in <https://portal.oa.pt/media/124818/parecer-projecto-de-decreto-lei-visa-alterar-o-codigo-processo-do-trabalho.pdf>.

<sup>39</sup> Esta será necessária sempre que o trabalhador apresente o formulário através do sistema informático CITIUS, quando recorra da decisão de recusa do formulário (confirmada pelo juiz) ou sempre que o trabalhador pretenda lançar mão do procedimento cautelar de suspensão do despedimento, nos termos do n.º 2 do artigo 98.º-C do CPT.

mandatário judicial com poderes especiais para confessar, desistir ou transigir<sup>40</sup>. O legislador laboral atribui, assim, uma relevância extrema à audiência de partes, não só pelo objetivo de submeter as partes em litígio a um contacto pessoal com o tribunal e com isso tentar a conciliação das mesmas, mas também pelas consequências legalmente impostas para a falta de comparência a esta diligência processual.

Apesar de notificadas e citadas para comparecerem na audiência de partes, pode suceder que o trabalhador e o empregador – ou ambas – não o façam. Nessa medida, importa desvendar os efeitos e consequências diversas impostas pelo legislador laboral à falta de comparência do trabalhador, do empregador ou de ambos à audiência de partes.

#### **iv. Efeitos da não comparência do empregador**

Conforme as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 98.º-G do CPT, se o empregador não comparecer na audiência de partes, nem se fizer representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir, nem justificar a sua falta nos 10 dias subsequentes à data marcada para a audiência<sup>41</sup>, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente citado, o juiz: (i) ordena a notificação do empregador para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado de motivação do despedimento, juntar aos autos o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas; (ii) aproveitando também para fixar a data da audiência final.

Quanto aos efeitos da falta de comparência do empregador à audiência de partes, destacam-se as mais recentes transformações do legislador laboral<sup>42</sup> neste âmbito, não só por agora prever – de forma coerente e convergente – a possibilidade de também o empregador justificar a sua falta nos 10 dias subsequentes à data marcada para a audiência<sup>43</sup>, como também

---

<sup>40</sup> Em sentido contrário, ABÍLIO NETO, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 5.ª edição, Ediforum, Lisboa, 2011, cit., pp. 283-284: “entendemos, porém, que a mera comparência de mandatário judicial, munido de procuração com poderes especiais (...), constitui indício bastante daquela impossibilidade, sem necessidade de qualquer fundamentação específica”.

<sup>41</sup> De acordo com o n.º 2 do artigo 98.º-G, do CPT, caso a falta do empregador à audiência de partes seja julgada injustificada, o empregador fica sujeito às sanções previstas no CPC para a litigância de má-fé (cf. artigo 542.º do CPC), sem prejuízo da aplicação da alínea a) do n.º 1 do referido preceito. Ou seja, ao ter litigado de má-fé, a parte será condenada em multa e numa indemnização à parte contrária nos termos do artigo 27.º, n.º 3, do RCP.

<sup>42</sup> Referimo-nos, essencialmente, ao (novo) artigo 98.º-G do CPT e dos seus novos n.ºs 3 e 4, do CPT.

<sup>43</sup> Neste sentido, MESSIAS DE CARVALHO, “Acção de Impugnação...”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?* (coordenação Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, cit., p. 318, considera imprescindível que o “empregador goze de igual prazo para justificar a

veio estipular expressamente o prazo de que o empregador dispõe, depois de ordenada a sua notificação, para apresentar o articulado de motivação do despedimento<sup>44</sup>. Além do mais, veio separar definitivamente as águas ao prever os efeitos caso a falta do empregador seja considerada justificada - em que se procede à marcação de nova data para a realização da audiência de partes - e os efeitos caso a sua falta seja considerada injustificada depois de não comparecer na (nova) data marcada da audiência de partes<sup>45</sup>.

#### v. Efeitos da não comparência do trabalhador

Um ponto bastante *sui generis* e caracterizador desta ação especial é a atribuição por parte do legislador de um efeito cominatório pleníssimo à falta de comparência do trabalhador na audiência de partes<sup>46</sup>. Se o trabalhador não comparecer na audiência de partes, nem se fizer representar por mandatário judicial com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado, dispõe o n.º 1 do artigo 98.º-H do CPT que, se a falta não for justificada nos 10 dias subsequentes a contar da data designada para a realização da audiência de partes, o juiz determina a absolvição do empregador do pedido, o que implica o fim imediato da instância.

Esta é a solução que o legislador consagrou para o trabalhador “desinteressado da lide” e embora o preceito não o preveja expressamente, segundo ALBINO MENDES BAPTISTA<sup>47</sup>, esta norma não prejudica a aplicação das sanções previstas para a litigância de má-fé (cf. artigo 542.º do CPC). Como se percebe, esta é uma solução demasiado gravosa para o trabalhador,

---

impossibilidade da sua comparência, sob pena de estarmos perante uma violação do princípio da igualdade de direitos no campo processual, o que reputamos de inconstitucional”.

<sup>44</sup> O intérprete da lei já não mais precisa de recorrer ao artigo 98.º-I, n.º 4, alínea a), do CPT para saber de que prazo o empregador dispõe para esse efeito, o que nos leva a entender que esta foi efetivamente uma tentativa - bem sucedida - de o legislador laboral reformular a redação do artigo 98.º-G, n.º 1, do (ainda) atual CPT.

<sup>45</sup> Uma vez que, de acordo com a nova redação do n.º 4 do artigo 98.º-G, do CPT, se o empregador, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado, não comparecer na data marcada nos termos do número anterior, nem se fizer representar nos termos do n.º 2 do artigo anterior: a) o juiz ordena a notificação do empregador e fixa a data da audiência final, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1, caso a falta seja considerada justificada; b) o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador, condenado o empregador e ordenando a notificação do trabalhador nos termos das alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 98.º-J, caso a falta seja considerada injustificada. Posteriormente, segundo o n.º 5 do mesmo artigo 98.º-G, do CPT, será ainda aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 4 e n.º 5 do artigo 98.º-J.

<sup>46</sup> O legislador laboral - consciente deste inadequado efeito cominatório pleno associado à falta de comparência do trabalhador na audiência de partes - parece ter encontrado o rumo certo relativamente aos seus efeitos e às suas consequências, visto que a redação do artigo 98.º-H, n.º 1, do CPT - segundo a Proposta de Lei - já não mais prevê que o empregador seja absolvido do pedido, mas sim que o juiz ordene a notificação do empregador nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 98.º-G e que designe, também, a data da audiência final.

<sup>47</sup> Para maiores desenvolvimentos, ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, cit., p. 78.

não só por evitar que o empregador tenha de apresentar o articulado de motivação do despedimento, como obsta a que o trabalhador venha novamente a requerer ao tribunal que discuta a regularidade e licitude do seu despedimento, o que acaba por colocar, de uma vez por todas, “um ponto final na querela resultante da sua relação laboral”<sup>48</sup>.

Caso o juiz considere justificada a falta do trabalhador naquele prazo de 10 dias, procede à marcação de nova data para a realização da audiência de partes. Se o trabalhador faltar de novo à segunda data da audiência de partes – pressupondo-se a justificação da falta à primeira sessão – e se não se fizer representar igualmente por mandatário com poderes especiais, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado, o trabalhador pode justificar a sua falta nos 10 dias subsequentes, além de o juiz ordenar a notificação do empregador e fixar a data da audiência final, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 98.º-G do CPT. Por outro lado, se o trabalhador não justificar a falta, o juiz determina a absolvição do empregador do pedido, após ter decorrido o prazo de 10 dias para justificar a falta à segunda data da audiência de partes.

#### **vi. Efeitos da não comparência de ambas as partes**

O n.º 4 do artigo 98.º-H do CPT dispõe sobre os efeitos da não comparência de ambas as partes à audiência de partes, e refere o respetivo preceito que se aplica, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e na alínea b) do n.º 3 do presente artigo 98.º-H do CPT.

Além das críticas que se podem apontar à (des)organização do artigo 98.º-H, n.º 4, do CPT nesta matéria, a verdade é que o legislador laboral não faz qualquer distinção entre falta justificada e falta injustificada; este optou, essencialmente, por estabelecer efeitos distintos para a falta do empregador (artigo 98.º-G), e para a falta do trabalhador (artigo 98.º-H), deixando, assim, uma janela aberta em relação à determinação dos efeitos da falta de ambas as partes à audiência de partes<sup>49</sup>. Todavia, caso o trabalhador e o empregador faltem à audiência de partes e justifiquem a sua falta nos 10 dias subsequentes, há lugar à (re)marcação de uma segunda data para a realização da audiência de partes<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> JOANA VASCONCELOS, *Comentário aos...*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, cit., p. 54.

<sup>49</sup> Na medida em que, caso ambas as partes faltem injustificadamente à primeira audiência de partes, a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º-G, do CPT determina a notificação do trabalhador para apresentar articulado motivador do despedimento, por sua vez, o n.º 1 do artigo 98.º-H determina a absolvição do pedido, pelo que o n.º 4 do artigo 98.º-H ao remeter para o seu n.º 2 e para a alínea b) do seu n.º 3 tem subjacente a re(marcação) de uma segunda audiência de partes, parecendo, assim, insuscetível de “adaptação”.

<sup>50</sup> O artigo 98.º-H, n.º 2, do CPT mostra-se assim em consonância com o (novo) n.º 3 do artigo 98.º-G, do CPT ao prever, e muito bem, que caso a falta do empregador à primeira audiência de partes seja considerada justificada, o juiz proceda à marcação de nova data para a realização da audiência de partes.

Assim sendo, neste âmbito, existem opiniões distintas sobre os efeitos que devem ser atribuídos no caso de ambas as partes faltarem injustificadamente à primeira audiência de partes. Nesse sentido, PEDRO FREITAS PINTO sustenta que “será de entender que quando o trabalhador tenha faltado injustificadamente à primeira data, não deverá haver lugar à absolvição do pedido, se nessa data a entidade empregadora tiver faltado injustificadamente, sendo então esta notificada para apresentar o articulado inicial e indicar os meios de prova”<sup>51</sup>, enquanto ALBINO MENDES BAPTISTA defende que “a falta injustificada de ambas as partes à (primeira) audiência de partes determina a absolvição do pedido, já que o trabalhador é que deu causa à ação”<sup>52</sup>.

Na hipótese de o trabalhador faltar injustificadamente à segunda data da audiência de partes, o juiz absolve o empregador do pedido. Se for o empregador a faltar injustificadamente à data originariamente marcada para a audiência de partes, este fica sujeito às sanções previstas para a litigância de má-fé, caso o empregador falte à (re)marcação da segunda data para a audiência de partes, o juiz declara a ilicitude do despedimento<sup>53</sup>.

## **vii. Audiência de partes**

A audiência de partes - introduzida no Código de Processo do Trabalho através do Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro – destina-se, máxime, a tentar a conciliação entre as partes, mediante acordo equitativo e através da presença mediadora do juiz<sup>54</sup>.

A sua razão de ser fundamenta-se no facto de o conflito laboral se encontrar ainda numa fase embrionária e por ser previsível, dado que o litígio não teve ainda oportunidade de se sedimentar e radicalizar verdadeiramente, que exista uma maior disponibilidade das partes para a tentativa de resolução do mesmo. Ainda assim, a audiência de partes constitui também um importante instrumento de gestão processual, na medida em que visa contribuir para a simplificação da tramitação e para a rápida definição do objeto do processo ao estabelecer

---

<sup>51</sup> PEDRO FREITAS PINTO, “Reflexões em torno da ação especial de despedimento individual”, in *A Ação de Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento (e-book)*, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Abril de 2015, p. 111, acessível in [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook\\_trabalho.php](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook_trabalho.php).

<sup>52</sup> ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, cit., p.80.

<sup>53</sup> Caso as partes estejam presentes ou devidamente representadas, o juiz procurará a sua conciliação, nos termos do artigo 98.º-I, do CPT.

<sup>54</sup> ALBINO MENDES BAPTISTA, “O Livro Branco das Relações Laborais e a Acção de Impugnação do Despedimento”, in *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, cit., p. 41: “como o trabalhador só tem de apresentar a comunicação do despedimento, será tentando, em muitos casos, a desencadear o processo judicial para, com a intermediação de um juiz, tentar um acordo indemnizatório”.

praticamente *ab initio* o agendamento de todos os posteriores atos processuais<sup>55</sup>, uma vez que ficam consignados na ata da audiência os fundamentos que no entendimento das partes justificam a persistência do litígio (cf. n.º 3 do artigo 53.º do CPT).

Apesar de se demonstrarem inegáveis os enormes contributos associados a esta audiência de partes, consideramos que a solução equitativa seria muito mais facilmente exequível se as partes estivessem, obrigatoriamente, representadas na audiência por mandatário judicial. Não só por estarmos a falar de um conflito laboral e por o mesmo envolver, naturalmente, interesses particulares de ambas as partes – que até ao momento o juiz não conhece de todo -, mas também porque somos adeptos confessos daquela nobre opinião que “não há boa administração da justiça à margem dos advogados”<sup>56</sup>.

Não obstante, a audiência de partes é a fase processual por excelência para discussão dos fundamentos de facto que motivaram o despedimento após o trabalhador desencadear o processo judicial com a (mera) apresentação do formulário inicial. Portanto, depois de o juiz declarar aberta a audiência, o empregador será convidado a expor sucintamente a factualidade que deu origem ao despedimento – sem que nada o impeça de remeter, apenas e só, para a decisão que deu origem ao mesmo -, e sem prejuízo de o trabalhador exercer o seu direito de resposta e conseqüente contraditório dos factos apresentados pelo empregador<sup>57</sup>. Terminado o exercício desse direito, o juiz procurará a conciliação entre as partes nos termos dos artigos 52.º e 53.º do CPT. Após muitas dúvidas sobre o papel que o juiz deveria adotar nesta audiência de partes<sup>58</sup>, estamos em condições de afirmar que o legislador laboral veio colocar um ponto final sobre essas mesmas dúvidas ao determinar que os juízes na condução desta importante diligência devem “empenhar-se ativamente na obtenção da solução mais adequada nos termos do litígio”, por força do (novo) n.º 2 do artigo 51.º do CPT<sup>59</sup>.

Por último, de acordo com o n.º 3 do artigo 98.º-I do CPT, caso o juiz verifique - durante a audiência de partes - que à pretensão do trabalhador é aplicável outra forma de processo<sup>60</sup>,

---

<sup>55</sup> Neste sentido, veja-se o Preâmbulo do DL n.º 480/99, de 9 de setembro, disponível para consulta em <https://dre.pt/pesquisa/search/683065/details/normal?l=1>.

<sup>56</sup> ALBINO MENDES BAPTISTA, “A Audiência de Partes no Novo Código de Processo do Trabalho”, in *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, cit., p. 313.

<sup>57</sup> Para ALBINO MENDES BAPTISTA, “A Audiência de Partes e o Princípio da Igualdade das Partes”, in *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, cit., p. 321: “o réu pode remeter o essencial da sua defesa para a contestação, sem que se considere violado o princípio da cooperação (...) porque o exercício (efetivo) do contraditório passa pela intervenção de mandatário”.

<sup>58</sup> Neste sentido, ALBINO MENDES BAPTISTA, “A Audiência de Partes no...”, in *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, cit., p. 316, já há muito referia que “a solução de equidade como forma de pôr termo ao litígio aponta para um posicionamento ativo do juiz, sob pena de inutilidade da norma”.

<sup>59</sup> Termos em que, deve o referido preceito aplicar-se analogicamente à tramitação da AIJRLD.

<sup>60</sup> Artigo 98.º-C, n.º 1, do CPT, *a contrario*.

não conhece o pedido, absolve da instância o empregador e informa o trabalhador do prazo que dispõe para intentar a ação sob a forma de processo comum<sup>61</sup>. Ou seja, quando o erro na forma de processo seja manifesto no decurso desta diligência<sup>62</sup>, deve o juiz tomar conhecimento do mesmo, apesar de parte da jurisprudência se mostrar contra este entendimento literal do n.º 3 do artigo 98.º-I do CPT<sup>63</sup>, uma vez que nada obsta a que o juiz conheça de um eventual erro na forma de processo utilizada pelo trabalhador antes da audiência de partes, desde que tenha, claro está, o seu prévio e devido conhecimento<sup>64</sup>.

### **viii. Articulado de motivação do despedimento**

Na sequência da audiência de partes, frustrando-se a conciliação entre as partes ou se esta não for possível, o juiz além de marcar a data para a realização da audiência final, procede à notificação imediata do empregador para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado a motivar o despedimento<sup>65</sup>, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas que considere necessárias, segundo o artigo 98.º-I, n.º 4, alíneas a) e b), do CPT.

O articulado de motivação do despedimento<sup>66</sup> previsto no artigo 98.º-J do CPT<sup>67</sup>, constitui o instrumento processual que o empregador dispõe para fazer face à pretensão

---

<sup>61</sup> Sobre a audiência de partes consistir no momento processual adequado para o juiz apreciar e resolver a questão do eventual erro na forma de processo utilizada pelo trabalhador, *vide* os Acs. do TRP de 30/05/2011 (Proc. n.º 1078/10) e do TRL de 23/06/2010 (Proc. n.º 206/10).

<sup>62</sup> Quando este não seja notório aquando do momento da entrega do formulário inicial com a junção da decisão de despedimento pelo trabalhador e que não tenha dado causa ao indeferimento liminar do respetivo formulário, tornando-se apenas manifesto perante a exposição fática do empregador e da respetiva resposta do trabalhador.

<sup>63</sup> Cf. Ac. do TRL de 15/06/2011 (Proc. n.º 989/10) e Ac. do TRC de 29/03/2012 (Proc. n.º 1149/11).

<sup>64</sup> Até porque, como bem referiu o Ac. do TRE de 07/02/2013 (Proc. n.º 288/12): “o erro na forma de processo não determina a inutilidade de todos os atos praticados no processo, a menos que tais não possam ser aproveitados ou se desse aproveitamento resultar uma diminuição das garantias de defesa do réu”, entendimento que se mostra em consonância com o artigo 193.º, n.ºs 1 e 2 do CPC.

<sup>65</sup> Este é o articulado a que se refere o artigo 98.º-J, n.º 1, do CPT e por força das alterações previstas ao Código de Processo do Trabalho - no âmbito da Proposta de Lei - será definitivamente designado como “Articulado de motivação do despedimento”, alterando-se, necessariamente, a epígrafe do preceito em questão. A este propósito, *vide* os Acs. do TRP de 17/12/2014 (Proc. n.º 78/14) e do TRC de 13/12/2011 (Proc. n.º 344/11).

<sup>66</sup> Não deixa de ser curioso o facto de o legislador, diferentemente do que acontece em relação ao articulado do trabalhador (que decidiu designar de contestação), se ter privado de batizar o articulado do empregador de “petição inicial”. ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, cit., pp. 88-89, refere que “o legislador evita a expressão petição inicial (...) por razões que se prendem com o pouco à vontade com que se debateu no momento da criação desta nova ação judicial em que se transforma o réu no apresentante do primeiro articulado”.

<sup>67</sup> Este preceito veio preconizar o que já se encontrava previsto nas Recomendações e Propostas da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Dezembro de 2007, p.111, disponível em [http://www.gep.msess.gov.pt/estudos/pdf/livro\\_branco\\_2007.pdf](http://www.gep.msess.gov.pt/estudos/pdf/livro_branco_2007.pdf), na medida em que “caberia ao empregador apresentar a petição inicial, justificando o despedimento e apresentando as provas da respetiva justificação e ao trabalhador caberia contestar essa posição”.

deduzida pelo trabalhador (de oposição ao despedimento), recaindo sobre si o ónus de alegar e provar os factos constitutivos que consubstanciaram a decisão de despedimento e a sua licitude nos planos substancial e procedimental<sup>68</sup>, sem prejuízo de o trabalhador apresentar posteriormente as razões porque considera que o despedimento deve ser considerado ilícito<sup>69</sup>.

Este articulado evidencia, também, uma das características mais marcantes de toda a tramitação deste processo especial ao colocar o empregador/réu a apresentar o primeiro articulado, originando uma “inversão da ordem de intervenção do autor e do réu”<sup>70</sup>. Apesar de esta não ser uma questão unânime na jurisprudência dos tribunais superiores<sup>71</sup>, JOANA VASCONCELOS afirma que “esta solução não implica, contudo, a inversão dos seus papéis processuais”<sup>72</sup>, sob pena de se estar a subverter toda a lógica deste processo especial, na medida em que é o trabalhador (autor) que dá início à referida ação com a oposição ao despedimento e o conseqüente pedido de declaração de ilicitude do mesmo, pelo que cumpre ao empregador, no seu articulado, a motivação do despedimento realizado, sob cominação de o mesmo ser – previamente - declarado ilícito. Por conseguinte, o n.º 1 do artigo 98.º-J, do CPT impõe que o empregador só possa invocar factos e fundamentos que constem da decisão de despedimento<sup>73</sup> (comunicada por escrito ao trabalhador e anexada ao formulário inicial), mas nada obsta a que o empregador deduza exceções - dilatórias ou peremptórias – como a incompetência do tribunal, a ilegitimidade ou a caducidade<sup>74</sup>.

Caso o empregador pretenda que o tribunal exclua a reintegração do trabalhador, nos termos do artigo 392.º do CT, terá de o requerer, desde logo, neste articulado, invocando todos os factos e as circunstâncias que sejam suscetíveis de fundamentar a sua pretensão, bem como apresentar os respetivos meios de prova para o efeito<sup>75</sup>. Esta pretensão do empregador poderá revelar-se completamente inócua caso o trabalhador decida optar por uma indemnização de

---

<sup>68</sup> Neste sentido, *vide* o Ac. do TRE de 03/07/2014 (Proc. n.º 569/13).

<sup>69</sup> Cf. artigo 98.º-L, n.º 1, do CPT.

<sup>70</sup> JOANA VASCONCELOS, *Direito Processual...*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, cit., p. 115.

<sup>71</sup> A este respeito, o Ac. do TRC de 28/02/2013 (Proc. n.º 485/12), afirma que: “o empregador passa a assumir processualmente uma posição muito semelhante à de um autor, apesar de ser a parte contra a qual é instaurada a ação”, pelo que “o articulado motivador assume claramente a natureza de uma petição inicial”, no qual o empregador formula o pedido de que seja declarada a “validade do procedimento disciplinar e a licitude do despedimento”.

<sup>72</sup> JOANA VASCONCELOS, *Comentário aos...*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, cit., pp. 72-74.

<sup>73</sup> Esta imposição deriva, tal qual, do artigo 387.º, n.º 3, do CT e consubstancia-se numa clara intenção de o legislador promover os valores da certeza e segurança jurídica, aliados à plena efetivação dos mais elementares direitos de defesa do trabalhador.

<sup>74</sup> ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, cit., p. 89.

<sup>75</sup> Cf. artigo 98.º-J, n.º 2, do CPT.

antiguidade - em substituição da sua reintegração -, até ao termo da audiência final de discussão e julgamento, de acordo com o n.º 1 do artigo 391.º do CT<sup>76</sup>.

Todavia, se empregador não apresentar o articulado motivador do despedimento, não juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, o juiz declara a ilicitude do despedimento do trabalhador<sup>77</sup> e condena o empregador a reintegrar o trabalhador, salvo se este tiver optado pela indemnização substitutiva da reintegração<sup>78</sup>, casos em que o empregador é condenado a pagar uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo ou fração de antiguidade, sem prejuízo de ser condenado, também, no pagamento das retribuições intercalares que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 98.º-J do CPT<sup>79</sup>.

Ao declarar a ilicitude do despedimento, esta sentença de condenação (do empregador) nos termos acabados de referir é procedida pela sua notificação ao empregador (cf. n.º 4 do artigo 98.º-J do CPT), sendo que, o juiz ordena igualmente a notificação do trabalhador para, no prazo de 15 dias, apresentar articulado no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 98.º-J do CPT. O trabalhador dispõe assim deste articulado – correspondente a uma verdadeira petição inicial, ainda que atípica – para reclamar créditos laborais em dívida<sup>80</sup>, sem prejuízo de os vir a reclamar nos termos do artigo 337.º, n.º 1, do CT.

---

<sup>76</sup> ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, cit., p. 90, qualifica a oposição à reintegração, aqui prevista, como uma “oposição virtual, que pode vir a revelar-se um ato completamente inútil face à opção pela “indemnização de antiguidade” deduzida pelo trabalhador bem depois daquele articulado”.

<sup>77</sup> Mas não significa que a AIJRLD tem aqui o seu fim, dada a possibilidade de recurso prevista no artigo 79.º, alínea a), do CPT. ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, cit., pp. 91-92, refere o seguinte: “podemos assim, ter uma condenação do empregador sem que o trabalhador chegue a deduzir (formalmente) o pedido, aliás mesmo sem audiência de partes (...) nestes termos, o trabalhador pode obter ganho de causa (...) mesmo que o juiz tenha a convicção de que existe justa causa para aquele despedimento”.

<sup>78</sup> O que nos leva a questionar sobre o momento que o legislador laboral idealizou para o trabalhador exercer essa opção e o consequente pedido referente à indemnização em substituição da reintegração. O formulário inicial não contém nenhum campo para o efeito, pode nem sequer existir audiência de partes, pelo que, tudo aquilo que o legislador laboral deixou ao intérprete do direito foi a sua débil criatividade legislativa e levar a que os mandatários judiciais exerçam o mandato forense - em representação dos trabalhadores que queiram impugnar o seu despedimento - impreterivelmente a título preventivo relativamente à pretensão do seu cliente.

<sup>79</sup> Para maiores desenvolvimentos, remetemos para o Ponto XI.

<sup>80</sup> Tais como a retribuição por trabalho suplementar, subsídios de férias e de natal, retribuições não liquidadas, etc. O legislador laboral - atendendo ao princípio da reparação integral do dano e às alterações em perspectiva ao CPT no âmbito da Proposta de Lei - veio acrescentar a esta alínea c) do n.º 3 do artigo 98.º-J do CPT “a indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do CT”, ou seja, mais não fez do que passar a cobrir no âmbito deste articulado danos não patrimoniais eventualmente causados ao trabalhador, ao qual poderá acrescer um eventual pedido de condenação do empregador por sanção abusiva, nos termos do artigo 331.º do CT.

Apesar de o articulado da alínea c) do n.º 3 do artigo 98.º-J do CPT ter suscitado muitas dúvidas interpretativas<sup>81</sup> - não só quanto à sua natureza, mas também quanto à sua tramitação processual subsequente -, parece que o legislador laboral veio dirimir (finalmente) todas as dúvidas. De acordo com a redação do (novo) n.º 5 do artigo 98.º-J do CPT<sup>82</sup>, após a apresentação do articulado pelo trabalhador, o empregador será notificado para, no prazo de 15 dias, apresentar contestação ao mesmo, seguindo os restantes termos do processo comum regulados nos artigos 57.º e seguintes. Ou seja, esta (nova) ação já não mais terá natureza urgente, visto que a anterior desembocou numa condenação e no seu âmbito nada mais há a decidir – tendo em conta que foi declarada a ilicitude do despedimento – daí que a sua tramitação processual subsequente seja a prevista para o processo comum.

### **ix. Contestação**

Nos termos do artigo 98.º-L, n.º 1, do CPT, após a apresentação do articulado de motivação do despedimento pelo empregador<sup>83</sup>, o trabalhador é notificado para, querendo, no prazo de 15 dias, contestar<sup>84</sup>. Cumpre então ao trabalhador tomar posição sobre (todos) os factos e motivos invocados pelo empregador para proceder ao seu despedimento<sup>85</sup>, bem como responder a eventuais exceções por este invocadas sobre a (ir)regularidade do despedimento (artigo 389.º, n.º 2, do CT) ou (in)validade do procedimento observado (artigo 382.º, n.º 2 do CT)<sup>86</sup>, sem prejuízo de deduzir (outros) pedidos contra aquele<sup>87</sup>. No entanto, não se afigura

---

<sup>81</sup> Para maiores desenvolvimentos, vide JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, “A Nova Acção...”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 85, 2010, pp. 112-114.

<sup>82</sup> Em razão da iniciativa legislativa que nos temos vindo a ocupar e a analisar.

<sup>83</sup> A Proposta de Lei vem, de uma vez por todas, corrigir algumas imprecisões de redação legislativa por parte do legislador laboral. Isto porque, de acordo com a (nova) redação conferida ao n.º 1 do artigo 98.º-L, o legislador vem reiterar que o trabalhador é notificado para contestar após a apresentação do articulado a que se referem os n.ºs 1 e 2 do artigo 98.º-J e não apenas para o n.º 2 do artigo 98.º-J do CPT, como muito erradamente parece remeter o n.º 3 do mesmo artigo 98.º-J do CPT (“se o empregador não apresentar o articulado referido no número anterior”).

<sup>84</sup> Segundo HÉLDER QUINTAS, “A (Nova) Acção...”, n.º 86, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 86, 2010, cit., pp. 162: “o legislador atreveu-se, aqui, a criar um fenómeno processual absolutamente surpreendente: a contestação passar a ser deduzida pelo autor”.

<sup>85</sup> Ou seja, deve-os impugnar e aduzir argumentos que, no seu entender, suportam a ilicitude do seu despedimento, devendo, também, pronunciar-se sobre os motivos invocados pelo empregador quanto à (eventual) oposição à sua reintegração, ao abrigo do articulado previsto no artigo 98.º-J, n.º 2 do CPT e nos termos do n.º 1 do artigo 392.º, do CT, bem como requerer a dedução nas retribuições intercalares das importâncias a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 392.º do CT.

<sup>86</sup> Com base no procedimento disciplinar ou nos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, podendo invocar, por exemplo, a existência de vícios formais.

<sup>87</sup> Neste sentido, JOANA VASCONCELOS, “Sobre a reconvenção no processo especial para impugnação da regularidade e licitude do despedimento”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 4, Almedina, Lisboa, Outubro-Dezembro 2015, cit., p. 73, afirma que a natureza correspondente a este articulado é a de legitimar a parte que, “após desencadear a ação para obter a condenação da outra, vem indicar os factos que suportam os pedidos já formulados e apresentar, querendo, mais”.

inteiramente razoável configurar o articulado do trabalhador efetivamente como tal, uma vez que os (novos) factos alegados pelo trabalhador para demonstrar a ilicitude do seu despedimento não se consubstanciam, em bom rigor, numa verdadeira defesa por exceção<sup>88</sup>, demonstram-se, antes, meramente constitutivos do pedido (de ilicitude do despedimento e demais consequências legais) deduzido pelo trabalhador aquando da entrega do requerimento-formulário inicial de oposição ao despedimento<sup>89</sup>.

Se o trabalhador não contestar, tendo sido ou devendo considerar-se regularmente notificado na sua própria pessoa, ou caso não tenha juntado procuração a mandatário judicial no prazo da contestação, consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador, sendo logo proferida sentença a julgar a causa conforme for de direito<sup>90</sup>.

Não obstante, a contestação é o momento processual adequado para o trabalhador formular outros pedidos contra o empregador - além dos emergentes da declaração de ilicitude do despedimento -, uma vez que o artigo 98.º-L, n.º 3, do CPT é bem elucidativo ao referir que o trabalhador pode deduzir reconvenção nas diversas alíneas do n.º 2 do artigo 266.º do CPC. Porém, não se compreende muito bem o “sentido (in)útil desta lata remissão legal”<sup>91</sup>, uma vez que a alínea b) do n.º 2 do artigo 266.º do CPC refere-se a outros processos e pretensões, por isso, acaba por não ter “verdadeira aplicação no processo laboral”. Desta forma, o pedido reconvenicional deduzido pelo trabalhador, no limite, apenas faça sentido na hipótese prevista da alínea a) do n.º 2 do artigo 266.º do CPC, ao estar em causa um pedido emergente da ilicitude do despedimento, mormente do “facto jurídico que serve de fundamento à ação”<sup>92</sup>.

---

<sup>88</sup> Isto é, na invocação de uma efetiva causa impeditiva, modificativa ou extintiva de uma qualquer pretensão formulada pelo empregador, de acordo com o n.º 2 do artigo 571.º, do CPC.

<sup>89</sup> Pense-se nos casos, por exemplo, da prescrição ou da caducidade do direito de agir disciplinarmente, no âmbito de um despedimento por facto imputável ao trabalhador (artigos 329.º, n.ºs 1 e 2 e 382.º, n.º 1, do CT); e da não colocação à disposição do trabalhador despedido da compensação e de outros créditos vencidos ou tornado exigíveis com a cessação do contrato, no caso de um despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação (artigos 384.º, alínea d) e 385.º, alínea c), do CT).

<sup>90</sup> *Ex vi* do artigo 98.º-L, n.º 2 do CPT, norma que estabelece a cominação a aplicar no caso de o trabalhador não contestar e que corresponde, quase integralmente, ao artigo 57.º, n.º 1 do CPT.

<sup>91</sup> A este propósito, JOANA VASCONCELOS, *Comentário aos...*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015, cit., pp. 98-99 refere: “não se vê, com efeito, como possa o trabalhador, no contexto deste processo especial – no qual ao empregador é vedado formular qualquer pedido contra o trabalhador que não seja o da improcedência da própria impugnação intentada – deduzir pedidos que decorram do facto que serve de fundamento à posição do empregador”.

<sup>92</sup> Eventualmente, o pedido deduzido pelo trabalhador de indemnização por sanção abusiva, ao abrigo do artigo 391.º, n.ºs 1, 4 e 6, do CT, dado que este pedido terá de ser necessariamente deduzido, sob pena de preclusão, no processo destinado a apreciar a regularidade e licitude do despedimento, com o intuito de se condenar o empregador nesse sentido (visto que se trata de uma consequência imediata da invalidade que esta sempre causa), pelo que tal pedido não goza da faculdade de ser deduzido posteriormente no âmbito do processo comum.

Nesta senda, por força da (nova) redação conferida ao n.º 3 do artigo 98.º-L do CPT<sup>93</sup>, o trabalhador também pode usar a contestação, por via reconvençional, para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho – agora, também da sua violação ou da sua cessação, incluindo a indemnização por todos os danos causados (patrimoniais e não patrimoniais), prevista no artigo 389.º, n.º 1, alínea a), do CT -, independentemente do valor da ação<sup>94</sup>. Assim, consoante a alteração prevista, o legislador laboral veio uniformizar<sup>95</sup> e desfazer todas e quaisquer dúvidas quanto à possibilidade de neste articulado o trabalhador peticionar (agora) também estes créditos laborais<sup>96</sup>, sem prejuízo de o empregador responder à respetiva matéria no prazo de 15 dias, nos termos do (novo) n.º 4 do artigo 98.º-L do CPT<sup>97</sup>. Todavia, o legislador não se ficou por estas ligeiras alterações, aliás, deu mais um passo (em frente) no propósito de evitar a perturbação da marcha normal do processo e deteriorar a consequente celeridade processual, pelo simples facto de deslocar para a audiência prévia ou, não havendo lugar a ela, até ao início da audiência final, a possibilidade de o empregador responder às exceções deduzidas pelo trabalhador no seu articulado, alteração que merece a nossa devida consideração pelo efeito que visa produzir<sup>98</sup>.

Por sua vez, não havendo reconvenção, só são admitidos articulados supervenientes nos termos do artigo 588.º do CPC ou para efeitos do artigo 28.º do CPT, e a improcedência da ação e a absolvição do réu da instância não obstam à apreciação do pedido reconvençional regularmente deduzido, salvo quando este seja dependente do formulado pelo trabalhador-autor. Por último, ambas as partes devem apresentar ou requerer a produção de prova nos respetivos articulados ou no seu prazo, de acordo com o n.º 6 do artigo 98.º-L do CPT.

#### **x. Termos posteriores aos articulados**

Terminada a fase dos articulados, o processo seguirá os termos previstos nos artigos 61.º e ss., do CPT, com a particularidade de a prova a produzir em audiência de julgamento se iniciar

---

<sup>93</sup> No âmbito da Proposta de Lei aprovada em Conselho de Ministros a 13 de dezembro de 2018.

<sup>94</sup> Vide o Ac. do TRP de 08/10/2012 (Proc. n.º 524/10).

<sup>95</sup> Não faz qualquer sentido o articulado da alínea c) do n.º 3 do artigo 98.º-J prever tais créditos laborais e os mesmos não estarem, também, devidamente considerados no artigo 98.º-L, n.º 3, do CPT.

<sup>96</sup> Este pedido reconvençional está inteiramente relacionado com razões de celeridade e de simplificação processual.

<sup>97</sup> A cominação para a falta de resposta do empregador à reconvenção encontra-se prevista no artigo 574.º do CPC, ex vi artigo 98.º-L, n.º 5, do CPT (“consideram-se admitidos por acordo os factos que não forem impugnados”), ou seja, recai sobre o empregador o ónus de impugnação desses mesmos factos.

<sup>98</sup> Cf. n.º 5 do artigo 60.º do CPC ex vi artigo 98.º-L n.º 5 do CPC, uma vez que “é correspondentemente aplicável o disposto nos n.ºs 3 a 5 do artigo 60.º do presente Código e no n.º 6 do Código de Processo Civil”.

com a oferecida pelo empregador, de acordo com o artigo 98.º-M, n.º 1, do CPT. Parece que não podia ser de outro modo, justamente quando é o empregador que na fase dos articulados assume a posição processual de autor e apresenta o articulado inicial onde são vertidos factos, apresentadas e requeridas as respetivas provas do despedimento do trabalhador, então necessariamente que recai sobre si, em sede de audiência de julgamento, o ónus da prova dos factos constitutivos da justa causa de despedimento. Por outro lado, podemos concluir que a especificidade desta AIJRLD está praticamente contida na fase dos articulados, isto porque após o seu termo são aplicáveis as regras do processo comum (artigos 61.º e ss. do CPT).

Não obstante, pode acontecer que a ação prossiga somente para discussão dos pedidos formulados pelo trabalhador ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 98.º-J, do CPT. Nesta senda, importa desencadear aqui duas questões: primeiramente, se neste âmbito também subsiste a necessidade de a prova a produzir em sede de audiência de julgamento se deve iniciar com a oferecida pelo empregador e se se justifica manter a natureza urgente desta ação. Relativamente à primeira questão, atendendo à *ratio* subjacente à alínea c) do n.º 3 do artigo 98.º-J do CPT, tal leva-nos a responder negativamente, isto porque tal situação apenas fará sentido nas concretas situações em que o tema principal em discussão seja aquele concreto despedimento. Resolvida essa questão, julgamos não ser aplicável o disposto no artigo 604.º, n.º 8 do CPC relativamente à alteração da ordem de produção da prova, nem o artigo 512.º, do CPC referente à prova testemunhal, com as necessárias adaptações. Por sua vez, quanto à questão de se manter – ou não – a natureza urgente da respetiva ação, tal ponto já nos suscita sérias dúvidas, visto que a decisão que se impunha proferir já foi declarada pelo juiz, pelo que a ação prosseguirá somente para apreciação de créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação e não para aferir da (ir)regularidade ou (i)licitude do despedimento<sup>99</sup>.

Por último, o n.º 2 do artigo 98.º-M do CPT ao remeter para o artigo 387.º, n.º 4, do CT tem subjacente a “necessidade de assegurar a prevalência da verdade material sobre a verdade formal”<sup>100</sup>, uma vez que nas hipóteses em que o despedimento seja precedido de procedimento disciplinar<sup>101</sup>, a norma estabelece que o tribunal deve pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

---

<sup>99</sup> Para maiores desenvolvimentos quanto a este ponto, SUSANA SILVEIRA, “A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”, in *A Acção de Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento (e-book)*, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Abril de 2015, p. 137, acessível in [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook\\_trabalho.php](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook_trabalho.php).

<sup>100</sup> HÉLDER QUINTAS, “A (Nova) Acção...”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 86, 2010, cit., p. 166.

<sup>101</sup> ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 110, apresenta-se muito crítico relativamente à expressão utilizada pelo legislador no n.º 2 do artigo 98.º-M, do CPT.

## xi. Pagamento das retribuições intercalares pelo Estado

De acordo com o disposto no artigo 390.º, n.º 1, do CT, uma das consequências da ilicitude do despedimento é a condenação do empregador no pagamento das retribuições intercalares, ou seja, retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a sua ilicitude<sup>102</sup>, correspondentes àquilo que o trabalhador despedido “ganharia” se o contrato subsistisse<sup>103</sup>.

O legislador laboral, consciente da intensa morosidade na tramitação de muitos processos judiciais nos tribunais do trabalho, das injustiças que essa indevida demora originava para as entidades empregadoras e inspirando-se na solução vigente no ordenamento jurídico espanhol<sup>104</sup>, consagrou o regime que hoje se encontra previsto no n.º 1 do artigo 98.º-N, do CPT, aplicável apenas no âmbito da presente ação especial<sup>105</sup>. Este regime estabeleceu a obrigação do Estado providenciar o pagamento dos salários intercalares no caso de a notificação da decisão em 1.ª instância que declare a ilicitude do despedimento ocorrer depois de decorridos 12 meses desde o seu início com a apresentação do formulário inicial, sem prejuízo das deduções previstas no artigo 390.º, n.º 2, do CT. O Estado assume, por isso, a responsabilidade pelo pagamento dos salários de tramitação como consequência do atraso na decisão que declare a ilicitude do despedimento do trabalhador, desonerando as empresas dos custos associados a esses atrasos (indevidos) da justiça.

Acrescenta o n.º 3 do artigo 98.º-N do CPT que o pagamento daquelas retribuições – além de ser efetuado pela entidade competente da área da segurança social – deve ser efetuado até 30 dias após o trânsito em julgado da notificação da decisão que declare a ilicitude do despedimento, sem necessidade de o trabalhador preencher qualquer requerimento para obter o pagamento dos salários intercalares que lhe são devidos. Isto porque, não só o pagamento é determinado pelo tribunal na decisão em 1.ª instância, como o n.º 2 do artigo 98.º-N do CPT acrescenta que tal entidade é sempre notificada da decisão que declare a ilicitude do

---

<sup>102</sup> Segundo HÉLDER QUINTAS, “A (Nova) Acção...”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 86, 2010, cit., p. 167: “esta condenação tem por base a ideia de que, durante a ação judicial, a relação de trabalho (embora suspensa em relação a alguns dos seus efeitos) mantém-se, ainda que numa espécie de hibernação”.

<sup>103</sup> RICARDO PEDRO, “Salários de tramitação: uma obrigação do Estado... Brevíssima referência ao regime previsto no artigo 98.º-N do CPT”, in *O Direito*, n.º 144, IV, Almedina, 2012, cit., p. 851.

<sup>104</sup> Apesar o legislador espanhol prever um prazo mais curto, cerca de 90 dias úteis, de acordo com o n.º 5 do artigo 56.º do *Texto Refundido da Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995*, com as alterações constantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>.

<sup>105</sup> Para uma visão crítica sobre este ponto, vide ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 116.

despedimento, da interposição do seu (eventual) recurso e da decisão proferida posteriormente pelo tribunal superior.

Do regime constante do artigo 98.º-N do CPT pode-se aferir que o empregador, enquanto parte ativa neste processo especial, não terá naturalmente um interesse muito relevante na celeridade da referida ação. Ademais, tendo em conta que o Estado só se responsabiliza pelos atrasos indevidos que surgiram na 1.ª instância e não já em caso de recurso da decisão, poder-se-á concluir que o legislador veio limitar - ainda que de forma involuntária - a vontade do empregador em recorrer da decisão, na medida em que este corre o (sério) risco de ter de começar a pagar tais salários ao trabalhador caso interponha recurso da decisão proferida em 1.ª instância<sup>106</sup>.

## **xii. Deduções**

Não obstante o Estado assumir a responsabilidade pelo pagamento dos salários intercalares decorrentes do atraso (indevido) na decisão do processo pelo tribunal em 1.ª instância, devem ser efetuadas deduções ao período de 12 meses a que se refere o n.º 1 do artigo 98.º-N do CPT<sup>107</sup>. Naquele tempo de pendência da ação, não se incluem, por isso, os períodos correspondentes à suspensão da instância<sup>108</sup>, à mediação<sup>109</sup>, às tentativas de conciliação, ao aperfeiçoamento dos articulados<sup>110</sup>, nem o período correspondente às férias judiciais, de acordo com o disposto no artigo 98.º-O do CPT.

A conciliação entre as partes ao assumir uma preponderância muito grande no âmbito do processo laboral – em razão da “hipervalorização do ato conciliatório” –, faz com que o período correspondente à tentativa de conciliação não seja incluído no prazo de 12 meses e que os seus prazos, quanto à sua delimitação temporal, “se contem a partir das respetivas

---

<sup>106</sup> Quanto à articulação entre o pagamento dos salários intercalares e o eventual recurso da decisão proferida em 1.ª instância importa ressaltar que, existindo recurso, atende-se sempre à decisão do tribunal do último recurso admitido. Para maiores desenvolvimentos, *vide* RICARDO PEDRO, “Salários de...”, in *O Direito*, n.º 144, IV, Almedina, 2012, pp. 859-861.

<sup>107</sup> Nos termos do n.º 2 do artigo 98.º-O do CPT, às retribuições devidas ao trabalhador após o decurso de 12 meses, também são deduzidas as importâncias referidas no n.º 2 do artigo 390.º, do CT. No entanto, não conseguimos depreender o sentido útil desta norma, uma vez que a parte inicial do artigo 98.º-N, n.º 1, do CPT (“sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 390.º, do CT”), já menciona, como se viu supra, essas deduções.

<sup>108</sup> Nas hipóteses previstas dos artigos 269.º e ss. do CPC.

<sup>109</sup> Cf. Artigo 273.º do CPC. Para maiores desenvolvimentos quanto à mediação laboral – como resolução extrajudicial de conflitos laborais -, *vide* ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 119-122.

<sup>110</sup> Para uma visão crítica, *vide* ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 117-118.

notificações judiciais até à frustração dos diferentes momentos conciliatórios”<sup>111</sup>. Quanto ao período correspondente às férias judiciais, além de tal período constituir uma novidade neste âmbito, tal previsão mais não resulta do que uma incongruência do legislador. O artigo 26.º, n.º 1, alínea a), do CPT atribui natureza urgente à presente ação, logo esta terá de correr naturalmente os seus termos nas férias judiciais, pelo que o legislador ao descontar o período corresponde às férias judiciais no prazo de 12 meses entra em plena rota de colisão com o que inicialmente (não) estava previsto na Lei n.º 76/2009, de 13 de agosto (Lei de Autorização Legislativa)<sup>112</sup>. O legislador laboral - apesar de atenuar os efeitos da responsabilização do Estado pela dilação indevida que porventura possa ocorrer no âmbito da tramitação desta ação especial - tem presente que tal protelamento se pode dever não ao (bom) funcionamento da justiça, mas antes à atuação das partes (ainda que lícita). Desta forma, consciente que tal (des)atuação das mesmas não pode ser desconsiderada - dado que integraria o âmbito da sua responsabilização -, parece que a intenção do legislador é a de que o período correspondente à falta de impulso processual das partes - por razão que lhes seja imputável - seja também objeto de dedução no prazo de 12 meses referido no n.º 1 do artigo 98.º-N, do CPT<sup>113</sup>.

### **xiii. Articulação da AIJRLD com o procedimento cautelar de suspensão de despedimento**

Apesar de ser reconhecido ao trabalhador o direito potestativo de impugnar o seu despedimento com recurso ao processo especial previsto nos artigos 98.º-B a 98.º-P do CPT para que seja apreciada judicialmente a (i)licitude do mesmo, bem pode suceder que o trabalhador pretenda antecipar os efeitos dessa declaração judicial<sup>114</sup>, algo que pode ser logrado

---

<sup>111</sup> ALBINO MENDES BAPTISTA, *A Nova Acção...*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, cit., p. 117.

<sup>112</sup> Continuamos sem entender o porquê de o legislador não ter corrigido este erro tremendo no âmbito da Proposta de Lei, esperamos que não seja por ainda se encontrar confuso sobre o facto de uma ação com natureza urgente correr os seus termos em férias judiciais - daí a urgência - de acordo com o artigo 138.º, do CPC. Para maiores desenvolvimentos, JOSÉ EUSÉBIO ALMEIDA, “A Nova Acção...”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 85, 2010, pp. 117-118.

<sup>113</sup> Veja-se, outrossim, a (nova) alínea d) do n.º 1 do artigo 98.º-O, do CPT, no âmbito da Proposta de Lei. Com efeito, esta solução merece a nossa maior concordância, não só por providenciar pela (des)responsabilização do Estado quando a morosidade da ação não seja por razão a si imputável, mas por ter subjacente inúmeras situações que escapam ao controlo dos nossos tribunais na tramitação e (suposta) celeridade da presente ação. Para maiores desenvolvimentos, vide VIRIATO REIS e DIOGO RAVARA, “A ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento: questões práticas no contexto do novo código de processo civil”, in *A Ação de Impugnação da Regularidade e Licitude do Despedimento (e-book)*, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Abril de 2015, pp. 73-75, disponível in [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook\\_trabalho.php](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebook_trabalho.php).

<sup>114</sup> A decisão judicial que reconheça a ilicitude do despedimento tem inerente, em regra, a reconstituição da situação anterior, através da reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho e/ou indemnização em

através do procedimento cautelar especificado de suspensão do despedimento<sup>115</sup>, previsto no artigo 386.º do CT e regulamentado adjetivamente nos artigos 34.º e ss. do CPT. Neste sentido, através do presente procedimento cautelar o trabalhador tem a possibilidade de evitar, ainda que de forma provisória, os efeitos da mudança operada na ordem jurídico-laboral por um despedimento alegadamente ilícito<sup>116</sup>.

Ainda que o âmbito de aplicação do procedimento cautelar especificado da suspensão de despedimento se encontre bem demarcado<sup>117</sup>, uma vez que este tem aplicação sempre que esteja em causa um despedimento por iniciativa do empregador (individual ou coletivo) ou então que, na falta de tal indicação, “se configure a verosimilhança de um despedimento”<sup>118</sup>, facilmente se compreende que - por força do artigo 98.º-C, n.º 1, do CPT – se estivermos perante um despedimento verbal este procedimento cautelar não coincide com o objeto processual da AIJRLD, casos em que o trabalhador terá necessariamente de impugnar o seu despedimento com recurso ao processo sob a forma comum. Acontece, todavia, que o presente procedimento cautelar apresenta algumas particularidades na sua articulação com a ação objeto do presente estudo<sup>119</sup>, não só quanto à sua tramitação processual<sup>120</sup>, mas também quanto aos efeitos associados ao seu decretamento, as quais nos propomos analisar de seguida.

O trabalhador pode requerer a suspensão do despedimento “no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação”<sup>121</sup> e o artigo 34.º, n.º 4, do CPT impõe que o trabalhador no requerimento inicial deve manifestar expressamente a intenção de impugnar a

---

substituição da reintegração, bem como o pagamento das retribuições devidas, nos termos do disposto nos artigos 389.º, 390.º e 391.º do CT.

<sup>115</sup> Nas palavras do ilustre PAULO SOUSA PINHEIRO, “Procedimento cautelar de suspensão de despedimento”, *in Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs. 88 e 89, 2011, cit., p. 150: “como qualquer outro procedimento cautelar, a suspensão de despedimento visa assegurar a proteção e a efetividade da aparência do direito invocado (*fumus boni iuris*), que, no caso concreto, se traduz no direito à segurança no emprego (artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa) e no direito à retribuição pelo trabalho prestado, e, de igual modo, visa remover um perigo especial (*o periculum in mora*), ou seja, o perigo que resulta da demora a que está sujeito o processo principal de que depende, e onde será decidido, já não de forma perfunctória ou indiciária, mas com grau de certeza e com base em toda a prova produzida, a ilicitude do despedimento de que o trabalhador foi alvo”.

<sup>116</sup> PAULO SOUSA PINHEIRO, “Procedimento cautelar...”, *in Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 88 e 89, 2011, cit., p. 148.

<sup>117</sup> Referimo-nos ao (novo) artigo 33.º-A, do CPT: “O procedimento cautelar de suspensão de despedimento regulado na presente secção é aplicável a qualquer modalidade de despedimento por iniciativa do empregador, seja individual, seja coletivo, e independentemente do modo ou da forma de comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento”.

<sup>118</sup> Cf. Ac. do TRE de 15/09/2009 (Proc. n.º 420/09).

<sup>119</sup> Por força do estatuído no artigo 33.º do CPT, esta articulação é operada nos termos gerais dos artigos 364.º, 371.º e 373.º do CPC, em tudo o que não seja derogado pela disciplina específica constante dos artigos 34.º e ss. do CPT.

<sup>120</sup> É de salientar, por exemplo, a necessidade do consequente contraditório no âmbito do presente procedimento cautelar. Para tal, o artigo 34.º, n.º 1 impõe que o juiz ordene a citação do requerido para se opor e para comparecer na audiência final que deve realizar-se no prazo de 15 dias.

<sup>121</sup> Cf. artigo 386.º do CT.

regularidade e licitude do seu despedimento<sup>122</sup> sob pena de extinção do procedimento, a menos que em data anterior já tenha apresentado o formulário inicial a que se reporta o n.º 2 do artigo 98.º-C do CPT. Não obstante, a não dedução pelo trabalhador no requerimento inicial do pedido de impugnação do seu despedimento não determina por si só a extinção do procedimento cautelar, uma vez que o artigo 54.º, n.º 1, do CPT impõe que o trabalhador seja convidado pelo juiz a corrigir o seu requerimento inicial, pelo que a extinção do procedimento só ocorrerá se “o requerente não agir em conformidade”<sup>123</sup>.

Para que o tribunal decrete a suspensão do despedimento, o trabalhador necessita de alegar e provar “a probabilidade séria de ilicitude” do seu despedimento (individual ou coletivo) nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 39.º do CPT<sup>124</sup>, de modo a que o seu decretamento seja passível de repor o vínculo laboral e assim continuar a vincular reciprocamente ambas as partes, pelo menos até que seja proferida decisão final na ação principal destinada a impugná-lo<sup>125</sup>. Ou seja, o decretamento da presente medida cautelar depende da formulação de um juízo de verosimilhança relativamente à ilicitude do despedimento de que o trabalhador foi alvo<sup>126</sup>, sendo um pressuposto seu aferir em termos de probabilidade séria o êxito da ação principal de que a presente medida cautelar depende. Ademais, o trabalhador ao requerer a suspensão do despedimento dá origem a uma concomitância na tramitação processual entre os termos iniciais da impugnação judicial do seu despedimento com o referido procedimento cautelar, uma vez que se concilia simultaneamente a audiência final do procedimento cautelar com a audiência de partes da ação principal, nos termos do (novo) artigo 36.º-A do CPT<sup>127</sup> e do artigo 98.º-F, n.º 3, do CPT.

---

<sup>122</sup> Esta é uma das particularidades associadas à articulação entre o procedimento cautelar da suspensão de despedimento com a AIJRLD, as restantes serão sucintamente abordadas *infra*.

<sup>123</sup> Neste sentido, JOANA VASCONCELOS, *Direito Processual...*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, cit., p. 53 e ANTÓNIO SANTOS ABRANTES GERALDES, *Suspensão do Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho – Novo Regime – Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro*, Almedina, Coimbra, 2010, pp. 38-39.

<sup>124</sup> Artigo 39.º, n.º 1: “A suspensão é decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela probabilidade séria de ilicitude do despedimento, designadamente quando o juiz conclua: a) pela provável inexistência de processo disciplinar ou pela sua provável nulidade; b) pela provável inexistência de justa causa; ou c) nos casos de despedimento coletivo, pela provável inobservância das formalidades constantes do artigo 383.º do Código do Trabalho”.

<sup>125</sup> Não se torna exigível ao trabalhador demonstrar e fazer prova do *periculum in mora* da lesão do seu direito, uma vez que está aqui em causa um direito fundamental subjacente à própria natureza do objeto do procedimento cautelar e dos interesses que este visa acautelar, mormente, o direito à segurança no emprego, previsto no artigo 53.º da CRP.

<sup>126</sup> Neste sentido, *vide* o Ac. do TRP de 22/11/2010 (Proc. n.º 548/09).

<sup>127</sup> Artigo 36.º-A do CPT: “sempre que a audiência final do procedimento cautelar ocorra em simultâneo com a audiência de partes prevista no artigo 98.º-I: a) é elaborada uma ata documentando, em sequência, os atos próprios da audiência de partes e da audiência final do procedimento cautelar; finda a audiência, é extraída certidão do requerimento inicial e da ata referida na alínea anterior e autuada como ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento; a ação referida na alínea anterior prossegue os ulteriores termos por

Nesta senda, certas particularidades na articulação entre o procedimento cautelar e a ação principal também se denotam na antecipação dos efeitos de uma em relação à outra. Atenta a natureza antecipatória do procedimento cautelar, só no momento em que este é decretado – e não na data do despedimento – é que o contrato de trabalho retoma a sua eficácia, pelo que, só a partir desse exato momento é que ressurge o dever retributivo a cargo do empregador, nos termos do artigo 39.º, n.º 2, do CPT. Posto isto, a suspensão do despedimento “não visa, nem tão pouco opera, a reconstituição da situação do trabalhador que existiria se não tivesse ocorrido o despedimento”<sup>128</sup>, algo que apenas será logrado através da decisão final da AIJRLD, daí que a presente medida cautelar antecipa apenas parcialmente os efeitos da decisão final da ação principal destinada a apreciar judicialmente a ilicitude do despedimento, não existindo, por isso, uma exata similitude entre os efeitos de uma e de outra.

Por sua vez, mais difícil se apresenta a questão da reintegração do trabalhador aquando da decisão final que decreta a suspensão do despedimento, ou seja, se esta (re)afetação do trabalhador ao seu posto de trabalho integra (ou não) os efeitos da aludida decisão final do procedimento cautelar. Apesar de a resposta não ser consensual e de existirem vozes dissidentes na doutrina<sup>129</sup>, arroga-nos a gentileza de abraçar a opinião de PAULO SOUSA PINHEIRO nesta questão, visto que o autor defende que é inerente à decisão que decreta a suspensão do despedimento a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho<sup>130</sup>, a menos que o empregador interponha recurso dessa mesma decisão e que lhe seja atribuído efeito suspensivo, nos termos do disposto no artigo 40.º, n.º 2, do CPT<sup>131</sup>.

---

dependência do procedimento cautelar em cujo requerimento inicial foi originariamente formulado o respetivo pedido, nos termos do n.º 4 do artigo 34.º, do CPT”.

<sup>128</sup> JOANA VASCONCELOS, “Sobre os efeitos da providência cautelar de suspensão do despedimento”, in *Estudos em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Volume 1, Almedina, Coimbra, 2017, cit., pp. 615-616.

<sup>129</sup> JOANA VASCONCELOS, *Direito Processual...*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017, cit., pp. 66-67, defende que o empregador pode requerer a exclusão da reintegração do trabalhador ao abrigo do artigo 392.º do CT aquando da sua oposição à suspensão do despedimento nos termos do artigo 34.º, n.º 1, do CPT, uma vez que só a presente solução se mostra “adequada a acautelar o efeito útil do direito que ao empregador é concedido de, na ação principal de impugnação, e para a eventualidade de vir a ser declarado ilícito o despedimento, se opor ao regresso à empresa do trabalhador”.

<sup>130</sup> Neste sentido, vide o Ac. do TRC de 17/07/2008 (Proc. n.º 1172/06) e o Ac. do TRL de 18/05/2016 (Proc. n.º 898/16).

<sup>131</sup> PAULO SOUSA PINHEIRO, “Procedimento cautelar...”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, nºs. 88 e 89, 2011, cit., p. 168.

## Conclusões

Ao longo do presente estudo tivemos oportunidade de constatar as especificidades que a ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento apresenta na sua tramitação processual; daí que o nosso objetivo ao longo do presente estudo recaiu, sobretudo, em proceder a uma análise crítica dos artigos 98.º-B a 98.º-P do CPT, explicar sucintamente algumas dúvidas interpretativas que suscita este processo especial e as diversas incongruências legislativas que se rebatem sobre a AIJRLD, sem prejuízo de se reconhecer – quando assim fosse o caso – os seus devidos méritos.

De acordo com as alterações constantes da Proposta de Lei que nos propusemos também a analisar e que visam efetuar alterações ao Código de Processo do Trabalho, verificamos que o legislador procedeu a algumas alterações relevantes na tramitação processual da ação objeto do presente estudo, mas já não a algumas que se reputavam como essenciais. Esperava-se mais do legislador laboral no que concerne à constituição obrigatória de advogado *ab initio*, uma vez que entendemos que a devida representação das partes por mandatário judicial é suscetível de promover a agilização da tramitação da AIJRLD e de exponenciar o acordo equitativo no decurso da audiência de partes, o que nos leva a concluir que o legislador “ficou aquém das expectativas” neste domínio.

Por sua vez, já se reconhece ao legislador laboral o devido mérito por agora nos elucidar sobre o papel que o juiz deve adotar na condução da audiência de partes, cumprindo-se-lhe empenhar ativamente na obtenção da solução mais adequada nos termos do litígio. Ademais, foram também introduzidas alterações relevantes nos efeitos associados à não comparência do empregador e do trabalhador na audiência de partes, sobretudo no sentido de alcançar uma maior uniformização entre uns e outros.

No âmbito das alterações ao CPT, foi possível apurar que o legislador atuou no sentido de procurar um consenso mínimo que até agora não tinha sido possível na tramitação da AIJRLD, exemplo disso é a possibilidade de indeferimento liminar do formulário – de acordo com a (nova) redação do artigo 98.º-F, n.º 1, do CPT – com o objetivo de se preservar a natureza urgente da ação objeto do presente estudo. Verificou-se, também, que é reconhecida a possibilidade ao trabalhador de usar a contestação para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho – agora, também da sua violação ou da sua cessação -, sem prejuízo de a presente ação para reclamação de créditos laborais não ter mais natureza urgente e seguir

posteriormente os seus trâmites sob a forma de processo comum, não comprometendo a celeridade que orienta toda a tramitação da AIJRLD.

Através da análise crítica à tramitação processual da ação objeto do presente estudo, estamos em condições de afirmar que as alterações constantes da Proposta de Lei constituem um contributivo extremamente necessário para a resolução de muitas das dúvidas interpretativas e aplicativas que (des)caracterizam a presente AIJRLD, pelo que congratulamos o legislador laboral pelas alterações introduzidas neste âmbito e finalizamos com a certeza de que a presente iniciativa legislativa só peca por tardia.

## **Jurisprudência**

Ac. do TRC de 17/07/2008 (Proc. n.º 1172/06.6TTTCBR-B.C1, AZEVEDO MENDES)

Ac. do TRC de 13/12/2011 (Proc. n.º 344/11.6TTLRA.C1, FELIZARDO PAIVA)

Ac. do TRC de 29/03/2012 (Proc. n.º 1149/11.0TTTCBR.C1, FELIZARDO PAIVA)

Ac. do TRC de 28/02/2013 (Proc. n.º 485/12.2TTTCBR.C1, RAMALHO PINTO)

Ac. do TRE de 15/09/2009 (Proc. n.º 420/09.5TTSTB.E1, ALEXANDRE BAPTISTA COELHO)

Ac. do TRE de 07/02/2013 (Proc. n.º 288/12.4TTSTB.E1, JOÃO NUNES)

Ac. do TRE de 03/07/2014 (Proc. n.º 569/13.0TTFAR.E1, PAULA DO PAÇO)

Ac. do TRL de 23/06/2010 (Proc. n.º 206/10.4TTLSB.L1-4, HERMÍNIA MARQUES)

Ac. do TRL de 30/03/2011 (Proc. n.º 4510/10.3TTLSB.L1-4, JOSÉ FETEIRA)

Ac. do TRL de 15/06/2011 (Proc. n.º 989/10.1TTALM.L1-4, MARIA JOÃO ROMBA)

Ac. do TRL de 26/09/2012 (Proc. n.º 22/12.9TTFUN.L1-4, JERÓNIMO DE FREITAS)

Ac. do TRL de 18/05/2016 (Proc. n.º 898/16.0T8LSB-A.L1-4, JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO)

Ac. do TRP de 22/11/2010 (Proc. n.º 548/09.1TTGDM.P1, ANTÓNIO JOSÉ RAMOS)

Ac. do TRP de 10/01/2011 (Proc. n.º 652/10.3TTVNG.P1, ANTÓNIO JOSÉ RAMOS)

Ac. do TRP de 30/05/2011 (Proc. n.º 1078/10.4TTGDM.P1, FERREIRA DA COSTA)

Ac. do TRP de 08/10/2012 (Proc. n.º 524/10.1TTVNF.P1, MARIA JOSÉ COSTA PINTO)

Ac. do TRP de 25/02/2013 (Proc. n.º 411/12.9TTVCT.P1, JOÃO DIOGO RODRIGUES)

Ac. do TRP de 17/12/2014 (Proc. n.º 78/14.0TTPRT.P1, ISABEL SÃO PEDRO SOEIRO)

Ac. do TRP de 05/01/2015 (Proc. n.º 553/14.6TTBRG.P1, EDUARDO PETERSEN SILVA)

Ac. do TRP de 09/02/2015 (Proc. n.º 556/14.0TTBRG.P1, PAULA LEAL DE CARVALHO)

## Bibliografia

ALMEIDA, José Eusébio — “A Nova Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do despedimento”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 85, 2010, pp. 97-121.

BAPTISTA, Albino Mendes,

—, “A Audiência de Partes e o Princípio da Igualdade das Partes”, in *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, pp. 319-324.

—, “A Audiência de Partes no Novo Código de Processo do Trabalho”, in *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, pp. 307-317.

—, *A Nova Acção de Impugnação do Despedimento e a Revisão do Código de Processo do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

—, “O Livro Branco das Relações Laborais e a Acção de Impugnação do Despedimento”, in *Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Livraria Petrony, Lisboa, 2008, pp. 33-53.

CARVALHO, Messias de — “Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?* (coordenação Catarina de Oliveira Carvalho/ Júlio Vieira Gomes), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 299-332.

GERALDES, António Santos Abrantes — *Suspensão do Despedimento e Outros Procedimentos Cautelares no Processo do Trabalho – Novo Regime – Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro*, Almedina, Coimbra, 2010.

NETO, Abílio — *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 5.<sup>a</sup> edição, Ediforum, Lisboa, 2011.

PEDRO, Ricardo — “Salários de tramitação: uma obrigação do Estado... Brevíssima referência ao regime previsto no artigo 98.º-N do CPT”, in *O Direito*, n.º 144, IV, Almedina, 2012. pp. 851-863.

PINHEIRO, Paulo Sousa,

—, *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> Edição - Revista e Actualizada, Coimbra Editora, Coimbra, 2010.

—, “Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 88 e 89, 2011, pp.147-168.

PINTO, Pedro Freitas — “Reflexões em torno da ação especial de despedimento individual”, in *A Ação de Impugnação da Regularidade e Licidade do Despedimento (e-book)*, Coleção Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Abril de 2015, pp. 105-122, acessível in [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Acao\\_Impugnacao\\_Regularidade\\_Licidade\\_Despedimento.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Acao_Impugnacao_Regularidade_Licidade_Despedimento.pdf?id=9&username=guest).

QUINTAS, Hélder — A (Nova) Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade do Despedimento, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 86, 2010, pp. 135-173.

REIS, Viriato/Ravara, Diogo — “A ação especial de impugnação da regularidade e da licitude do despedimento: questões práticas no contexto do novo código de processo civil”, in *A Ação de Impugnação da Regularidade e Licidade do Despedimento (e-book)*, Coleção Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Abril de 2015, pp. 25-77, acessível in [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Acao\\_Impugnacao\\_Regularidade\\_Licidade\\_Despedimento.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Acao_Impugnacao_Regularidade_Licidade_Despedimento.pdf?id=9&username=guest).

SILVEIRA, Susana Martins da — “A nova acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento”, in *A Ação de Impugnação da Regularidade e Licidade do Despedimento (e-book)*, Coleção Formação Inicial – Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, Lisboa, Abril de 2015, pp.123-141, acessível in [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Acao\\_Impugnacao\\_Regularidade\\_Licidade\\_Despedimento.pdf?id=9&username=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Acao_Impugnacao_Regularidade_Licidade_Despedimento.pdf?id=9&username=guest).

VASCONCELOS, Joana,

— *Comentário aos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2015.

— *Direito Processual do Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2017.

— “Sobre a reconvenção no processo especial para impugnação da regularidade e licitude do despedimento”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 4, Almedina, Lisboa, Outubro-Dezembro 2015, pp. 69-85.

— “Sobre os efeitos da providência cautelar de suspensão do despedimento”, in *Estudos em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, Volume 1, Almedina, Coimbra, 2017, pp. 606-623.