

DOS PRAZOS DILATÓRIOS PREVISTOS NO ART.º 252.º-A CPC*

Possibilidades de aplicação ao Código de
Processo do Trabalho *actual* e *futuro*

SUMÁRIO: I. Introdução. II. Dos princípios constitucionais inerentes aos prazos dilatatórios do art.º 252.º-A CPC. III. Do regime normativo nos processos cíveis. IV. Do regime normativo nos processos laborais. 1. Regime normativo contemporâneo. 1.1. Entendimento seguido. V. Regime futuro, de acordo com a Proposta de lei n.º 284/X/4ª1. 1. Regime normativo futuro. 1.1. Entendimento seguido. VI. Conclusão. Bibliografia citada

I. Introdução

No direito processual em geral, os participantes processuais devem ter a noção de que existem dois tipos de prazos. Em primeiro lugar temos o prazo peremptório, o qual consiste no período de tempo dentro do qual um acto pode ser realizado. O segundo prazo a ter em conta é o prazo dilatatório, o qual consiste numa dilação (aumento) do prazo peremptório.

Nas acções cíveis¹, nos termos do art.º 252.º-A do Código de Processo Civil², quando se esteja perante um acto processual denominado de citação, por virtude de todos os princípios que estão imanentes a tal acto oficioso, os citandos podem beneficiar de determinados prazos dilatatórios.

Todavia, não se encontra nenhuma disposição normativa no actual Código de Processo do Trabalho, nem no *futuro* Código de Processo do Trabalho. Será que tal regime normativo é aplicável às acções laborais?

É nosso objectivo partir dos princípios constitucionais inerentes aos prazos dilatatórios do art.º 252.º-A CPC, analisar, ainda que brevemente, o regime civil e posteriormente referir a possibilidade de aplicação do referido artigo às acções laborais, concluindo pelas consequências da sua não aplicação ao Código de Processo Laboral.

* Relatório elaborado no âmbito da Unidade Curricular de Direito Processual do Trabalho do mestrado em Direito Judiciário (Direitos Processuais e Organização Judiciária) na Universidade do Minho. Ano lectivo 2008-2009.

1 Sobre a aplicabilidade destes prazos dilatatórios ao regime previsto no Decreto-lei n.º 269/98, veja-se com muito interesse o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17-06-2008.

2 Principais abreviaturas utilizadas: Código Civil [CC]; Código do Trabalho [CT]; Código de Processo Civil [CPC]; Código de Processo do Trabalho ainda em vigor [CPT1999]; Código de Processo do Trabalho de acordo com a Proposta de Lei n.º 284/X/4ª [CPTproposto]; Constituição da República Portuguesa [CRP].

II. Dos princípios constitucionais inerentes aos prazos dilatatórios do art.º 252.º-A CPC

O legislador partiu do princípio de que podem haver circunstâncias especiais que justificam um acréscimo de tempo ao prazo peremptório fixado. Essas razões estão plasmadas no art.º 252.º-A CPC, onde se pode verificar que está em causa um prazo dilatatório quando tenha ocorrido citação em pessoa diversa do réu, o réu resida numa comarca diferente à do processo em questão, um processo corra no continente e o réu tenha sido citado nas regiões autónomas ou *vice-versa*, entre outras situações.

São vários os motivos da existência da dilação em questão.

Primus, verificamos que está em causa o *direito ao processo equitativo*, previsto no art.º 20.º, n.º 4 CRP, o qual, como se sabe, só pode ser restringido havendo respeito pelo *princípio da proporcionalidade e princípio da igualdade*, de acordo com o disposto nos art.ºs 18.º e 13.º, ambos da CRP, respectivamente. Aliás, este direito ao processo justo resulta de outro importante princípio constitucional – o princípio do Estado de Direito. Há uma exigência constitucional de um “*procedimento justo e adequado de acesso ao direito e de realização do direito.*”³

Não basta assegurar um acesso à justiça formal, mas o Estado nas suas diferentes formas, deve garantir que o processo a que acede um interessado apresenta “*quanto à sua própria estrutura, garantia de justiça.*”⁴ Nestes termos, além de ser constitucionalmente obrigatório a garantia de uma tutela jurisdicional efectiva materialmente adequada através de um *due process*, deve existir igualmente a garantia de um processo materialmente informado pelos princípios materiais da justiça, em todos os momentos e fases processuais.

Dentro destas diferentes fases processuais, para o que nos interessa, temos a fase da contestação, onde se assume como princípio fundamental, o *direito de defesa* e o *direito ao contraditório*, onde o réu pode invocar as suas razões de facto e de direito, oferecer provas e controlar as provas apresentadas pela outra parte, pronunciando-se sobre elas.⁵

III. Do regime normativo nos processos cíveis

Tal como referimos acima, é particularmente na citação em que o direito à defesa e ao

3 Cfr. GOMES CANOTILHO - *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 2003, p. 274.

4 Nestes termos, MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA - *Estudos Sobre o Novo Processo Civil*, 1997, p. 39. Cfr. ainda EDGAR VALLES - *Prática Processual Civil*, 2008, p. 51.

5 Cfr. GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA - *Constituição da República Portuguesa: Anotada*, 2007, Vol. I, p. 415.

contraditório assume particular relevância. Nos termos do art.º 228.º CPC, é através do acto de citação que um sujeito tem conhecimento de que foi proposta contra ele uma acção judicial e é igualmente através deste acto oficioso que o referido sujeito é chamado ao processo para se defender – adquire por isso a posição de sujeito processual denominada de réu.

Assim sendo, a citação deve ser rodeada de especiais cautelas, de modo a assegurar ao citado o direito de defesa e de contraditório, assim como a garantia de um processo equitativo.

Idealmente, o acto de citação deveria ser efectuado através do contacto pessoal, em que se comunicariam todos os elementos relevantes. O citado ficaria por isso consciente da sua posição de réu. Todavia, as crescentes apelações à eficiência, celeridade e economia de meios da justiça, fizeram com que novos meios de citação fossem surgindo, onde destacamos a citação por via postal.

Sendo manifesta a necessidade de tempo para a entrega do acto judicial ao destinatário, tanto no caso de ser uma terceira pessoa a receber, como no caso do destinatário residir em comarca diferente da que o processo em causa corre, violaria com toda a certeza as exigências do processo equitativo, considerar-se a citação feita quando o terceiro a receba, o mesmo acontecendo, se vivendo ele em comarca diferente ou em alguma região autónoma, por virtude da distância geográfica fosse prejudicado no prazo para defesa.

Nem se diga que o art.º 252.º-A CPC não tem razão de ser, porquanto sempre poderia o réu alegar e provar que o momento de citação não foi o previsto na lei, mas foi posterior. É que a fixação temporal do momento do chamamento não pode ficar dependente de questões probatórias, as quais são, como se sabe, de difícil senão impossível prova, por se tratar, por exemplo, de actos de relacionamento privado. Ou seja, a fixação temporal da citação deve resultar segura e objectivamente dos actos praticados no processo.⁶

Como última garantia do cumprimento das exigências do processo equitativo, temos as excepções previstas nos art.ºs 238.º, n.º 1 e 195.º, n.º 1, al. e), todos do CPC.

IV. Do regime normativo nos processos laborais

6 “A mesma experiência comum de vida que nos permite vislumbrar diversificadas situações em que ocorre um lapso de tempo até à entrega (comunicação) também nos permite vislumbrar um espaço de tempo dentro do qual, na generalidade dos casos e segundo padrões de diligência imposto (sic) pela obrigação de prontidão, essa entrega (comunicação) vem a ocorrer e considerar esse espaço de tempo como prazo padrão objectivo a considerar para a fixação temporal do momento da citação.”
In Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17-06-2008.

Até este momento, referimo-nos tão-só às garantias constitucionais dos sujeitos processuais, entre as quais o direito à defesa e ao contraditório, presente no princípio do processo equitativo, no âmbito dos processos cíveis. Vejamos o regime normativo no processo do trabalho.

1. Regime normativo contemporâneo

A questão que se coloca relativamente ao processo laboral é que a tramitação é essencialmente diferente da tramitação que ocorre nos processos cíveis.

Nos processos cíveis, o citando tem conhecimento que lhe foi proposto uma acção cível com o acto de citação. E mais importante, é a partir da citação que conta o prazo para a contestação, considerando-se em princípio admitidos os factos não impugnados, nos termos do art.º 490.º, n.º 2 CPC.

Relativamente ao processo laboral, verificamos que o réu é citado e nesse momento fica na posse de todos os elementos do processo. Todavia, ao contrário do que acontece nas acções cíveis, no processo do trabalho só se inicia o prazo para contestar quando não houve acordo das partes. Nesse caso, o réu dispõe, após audiência de partes e efectiva notificação, de um prazo de 10 dias para contestar, como se pode verificar, de acordo com os art.ºs 54.º, n.º 3; 55.º, n.º 2; 56.º, al. a); 59.º; e 60.º, todos do CPT1999. Em suma, o que poderá parecer relevante neste caso, é o facto de o réu ficar com todos os elementos existentes do processo com a citação, sendo que o prazo para contestar apenas se iniciará após notificação, que por sua vez só existe na falta de acordo das partes⁷.

1.1. Entendimento seguido

Tal como ficou exposto *supra*, não há dúvida que a tramitação processual laboral é distinta da tramitação processual civil, mas terá tal distinção consequências quanto à aplicação do prazo dilatatório previsto no art.º 252.º-A CPC?

Um dos aspectos a ter em conta será a possibilidade de se efectuar uma interpretação literal do art.º 252.º-A CPC – como é bem explícito, aplica-se apenas a *citações*. Ora, em processo laboral, o réu quando tem a possibilidade de contestar a petição apresentada pelo autor, é *notificado*, porque já foi citado anteriormente. Não é de aceitar esta interpretação literal, é que a razão de ser deste artigo não se prende com a citação em si mesma, mas com o facto de que é na citação que é dada ao réu a possibilidade de se defender.

7 Veja-se em termos próximos o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18-04-2007.

Salvo melhor entendimento, somos da opinião de que a protecção que é conferida ao citando em processo civil deve ser estendida ao processo do trabalho.

Explicamos melhor. A citação serve para dar conhecimento ao citando de que foi instaurada uma acção contra ele, do seu ónus⁸ de impugnar e respectivo prazo – ou seja, além do conhecimento da acção, releva os direitos de defesa e contraditório, estamos por isso perante dois elementos fundamentais da citação.

Ora, em processo do trabalho, o que acontece é que com a citação, o citando fica a conhecer da acção contra si proposta, conhece os elementos do processo mas não tem *ainda* a possibilidade de se defender, nem tão-pouco algum ónus de impugnação. E quando é que é notificado desse ónus de impugnação? Precisamente na notificação prevista no art.º 56.º, al. a) e art.º 57.º, ambos do CPT1999.

Estamos perante uma interpretação sistemática extensiva quando esta interpretação não está directamente compreendida na lei, mas está compreendida no espírito da lei. É o que acontece neste caso. A interpretação aqui exposta, não está compreendida na lei mas está, sem dúvida, inserida no espírito da lei. Assim, deverá ser efectuada uma interpretação extensiva e aplicarem-se as dilações previstas no art.º 252.º-A CPC ao processo laboral.

Em suma, somos da opinião de que no Código de Processo do Trabalho actual, é aplicável o art.º 252.º-A CPC na medida em que deve ser facultada ao réu notificado para contestar no prazo de 10 dias, as dilações previstas no referido artigo do CPC, no caso das suas alíneas serem aplicáveis ao caso concreto.

V. Regime futuro, de acordo com a Proposta de lei n.º 284/X/4ª

Como não poderia deixar de ser, nos tempos que correm, a alteração do Código de Processo do Trabalho vai ser empreendida tendo como algumas das bases, como é referido na exposição de motivos, a “*maior celeridade, eficácia e acrescida funcionalidade (...)*”. Neste sentido, a tramitação da acção para impugnação judicial da regularidade e licitude de despedimento sofrerá consideráveis alterações.

1. Regime normativo futuro

Em primeiro lugar, o que podemos verificar é que será criada uma nova acção especial, com a designação de acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do

8 Relativamente ao ónus da prova, veja-se com muito interesse, CRUZ ALMEIDA - *O Ónus da Prova em Direito Internacional Privado*, in Revista da Ordem dos Advogados, 53.

despedimento, como se pode ver no CPTproposto, e em consequência do art.º 387.º, n.º 1 CT e do art.º 14.º, n.º 1 da Lei n. 7/2009.

A tramitação será a seguinte: o trabalhador apresentará no tribunal competente um requerimento em formulário electrónico ou em suporte de papel, onde constará a declaração do trabalhador de oposição ao despedimento, nos termos do art.º 98.º-C CPTproposto. De seguida, relativamente ao empregador, este é citado para comparecer à audiência de partes. Caso o empregador não apareça à audiência de partes nem se fizer representar, considerando-se citado, este é notificado para apresentar articulado que motive o despedimento, apresentar rol de testemunhas e requerer outras provas, como dispõe o art.º 98.º-G CPTproposto. A mesma notificação é feita, caso o empregador apareça à audiência de partes mas contudo não tenha havido acordo.

Nestes termos, é o empregador que apresenta a petição inicial, a qual *tem de ser apresentada*, sob pena de o juiz declarar a ilicitude do despedimento do trabalhador, nos termos do art.º 98.º-J, n.º 3 CPTproposto.

Ou seja, apesar de já não estarmos perante uma contestação formal, na medida em que o empregador já não contesta a petição inicial do trabalhador mas apresenta os factos e fundamentos do despedimento, há na mesma um ónus do lado do empregador, que ao não ser preenchido, vai dar lugar à declaração de ilicitude do despedimento.

1.1. Entendimento seguido

Assim sendo, quase nos limitamos a remeter para o que foi referido no ponto IV.1.1.

Se relativamente ao Código de Processo do Trabalho actual defendemos a possibilidade de aplicação do art.º 252.º-A CPC, por interpretação extensiva, então agora, por maioria de razão, sempre terá de ser admitido o referido artigo do CPC relativamente ao CPTproposto.

A razão é a seguinte: nos termos do art.º 98.º-F, n.º 2 CPTproposto, o empregador deverá juntar “*o procedimento disciplinar⁹ ou o processo instrutor, conforme o caso, até ao início da tentativa de conciliação*”. Ou seja, enquanto no CPT1999 o citando não tinha que juntar, já quanto ao CPTproposto, ele deve juntar os referidos documentos. *Além disso*, o empregador tem, tal como já o referimos, o ónus de alegar e provar a regularidade e licitude do despedimento na notificação posterior à audiência de partes.

9 Sobre o procedimento disciplinar veja-se ALBERTINA PEREIRA - *Procedimento Disciplinar – velhas e novas questões*, 2006.

Por estes dois factos, temos o entendimento de que deve, sem dúvida, ser aplicável o art.º 252.º-A CPC ao CPTproposto. Se relativamente ao Código de Processo do Trabalho actual já somos da opinião da aplicabilidade do referido artigo, então quanto ao Código de Processo do Trabalho contido na Proposta de lei n.º 284/X/4ª, mais razões há para admitir aquela aplicabilidade.

VI. Conclusão

A primeira nota a reter, é que tanto a *eficiência* como a *celeridade*, sendo conceitos que estão muito em vogo no universo judiciário, não podem todavia colocar em questão os direitos fundamentais dos intervenientes processuais.

Senão vejamos. O facto de não se aplicar por interpretação extensiva o art.º 252.º-A CPC, vai-se onerar proporcionalmente o citando participante no processo laboral.

É que ao não ser possibilitado ao citando beneficiar dos prazos dilatatórios presentes no referido artigo do Código de Processo Civil, vai ser violado o *princípio do processo equitativo*, constitucionalmente previsto no art.º 20.º, n.º 4 CRP. Mas não é só este princípio que é violado.

A par do processo equitativo, conseqüentemente vai ser violado o *princípio da proporcionalidade*, igualmente consagrado na Constituição da República, na medida em que há uma restrição dos direitos fundamentais do sujeito processual em causa, restrição essa que é operada de forma desproporcional, violando por isso o art.º 18.º CRP.

Concluindo, não podemos deixar de afirmar a ideia de que em processo laboral, os sujeitos processuais, quando chamados a contestar pela primeira vez, têm sem dúvida a possibilidade de beneficiar dos prazos dilatatórios, previsto no art.º 252.º-A CPC.

Tiago Lopes de Azevedo

Julho de 2009

Bibliografia citada

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18-04-2007, Processo n.º 1253/2007-4, disponível em: www.dgsi.pt.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17-06-2008, Processo n.º 1839/2008-1, disponível em: www.dgsi.pt.

ALMEIDA, Cruz - *O Ónus da Prova em Direito Internacional Privado*. Revista da Ordem dos Advogados. Lisboa, n.º 53 (1993).

CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital - *Constituição da República Portuguesa: Anotada*. . Coimbra : Coimbra Editora, 2007. Vol. I.

CANOTILHO, J. J. Gomes - *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7ª Edição. Coimbra : Almedina, 2003.

PEREIRA, Albertina - *Procedimento Disciplinar - Velhas e Novas Questões*. In X Congresso de Direito do Trabalho. Lisboa : [s.n.], 17-11-2006.

SOUSA, Miguel Teixeira de - *Estudos Sobre o Novo Processo Civil*. 2ª Edição. Lisboa : Lex, 1997.

VALLES, Edgar - *Prática Processual Civil*. 4ª Edição. Coimbra : Almedina, 2008.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 3ª Edição. Lisboa / S. Paulo : Verbo, 2005.