

LEI N.º 107/2009 – ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO, ADEQUANDO-O AO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

ENQUADRAMENTO

LEI N.º 107/2019, QUE ALTERA O CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO, ADEQUANDO-O AO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

Foi publicada, no passado dia 9 de setembro, a Lei n.º 107/2019, que altera o Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/999, de 9 de novembro e a Lei da Organização do Sistema Judiciário, aprovada pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto.

Este diploma visa adequar o Código de Processo do Trabalho (CPT) à realidade normativa que adveio da revisão de 2013 ao Código de Processo Civil (CPC), harmonizando-o ainda com algumas alterações ao direito laboral substantivo. Prevêem-se ainda algumas alterações e aditamentos com o objetivo de corrigir ou completar algumas lacunas na regulamentação.

INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO TERRITÓRIO

Prevê-se expressamente que a incompetência em razão do território deve ser conhecida oficiosamente pelo tribunal, sempre que os autos fornecerem elementos suficientes. A incompetência em razão do território dá lugar a incompetência relativa, nos termos previstos no CPC.

A questão da incompetência deve ser suscitada e decidida pelo juiz até ao despacho saneador. Da decisão que aprecia a competência cabe reclamação, com efeito suspensivo, para o presidente da Relação respetiva.

DEVER DE GESTÃO PROCESSUAL

A par dos poderes já previstos de convite às partes para completar e corrigir os articulados e decisão acerca da realização dos atos necessários ou intervenções, passa a estar expressamente previsto o dever de gestão processual. Este dever é definido como a direção ativa e dinâmica do processo por parte do juiz, tendo em vista a justa, rápida e económica resolução do litígio. Neste âmbito, deve o juiz, nomeadamente, diligenciar ativamente no sentido de identificar as questões em litígio, controlar a produção de prova e convocar as audiências que entenda necessárias com o objetivo de preparar o caso para julgamento, decidindo, a final, pela tramitação processual mais eficiente para as especificidades da causa.

INVERSÃO DO CONTENCIOSO

Acompanhando uma das grandes inovações do Código de Processo Civil, é introduzido o regime da inversão do contencioso nas providências cautelares, que derroga o dogma da instrumentalidade/dependência do procedimento cautelar em relação à ação principal.

Nestes termos, pode o juiz, na decisão que decreta a providência cautelar, dispensar o requerente (*in casu*, o trabalhador) do ônus de propor a ação principal, se a matéria em causa lhe permitir criar convicção segura acerca da existência do direito. Para que tal inversão se possa verificar, deve a natureza da providência decretada ser adequada a permitir a composição definitiva do litígio.

A decisão que decretar a inversão do contencioso só será recorrível em conjunto com o recurso da decisão sobre a providência, sendo efetuado para a Relação. Este recurso tem, por regra, efeito meramente devolutivo, tendo efeito suspensivo apenas caso o recorrente (*in casu*, a entidade empregadora) deposite no tribunal a quantia correspondente a seis meses de retribuição do trabalhador, acrescida das correspondentes contribuições para a segurança social.

O regime de inversão do contencioso **não é aplicável à providência cautelar de suspensão do despedimento quando haja sido requerida a impugnação da regularidade e licitude do despedimento.**

AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

EFEITOS DA NÃO COMPARÊNCIA DO EMPREGADOR NA AUDIÊNCIA DE PARTES

Para além de se esclarecer que, em caso de falta injustificada, o processo segue os termos previstos para a não justificação de falta (com a particularidade de o empregador poder vir a ser condenado por litigância de má-fé), fica agora expressamente previsto que, nos casos em que a falta é considerada justificada, é marcada nova data para a audiência de partes.

Uma vez marcada **nova data** para audiência de partes e caso volte a não comparecer sem justificar a falta – ou caso a mesma seja considerada injustificada –, o novo regime prevê expressamente que é de imediato **declarada a ilicitude do despedimento**. Sendo a falta considerada justificada, não há lugar a nova marcação de audiência de partes, sendo **ordenada a notificação do empregador para apresentação do articulado motivador e fixada a data de audiência final**.

EFEITOS DE NÃO COMPARÊNCIA DO TRABALHADOR NA AUDIÊNCIA DE PARTES

Por sua vez, a falta injustificada do trabalhador à audiência de partes, que **até esta alteração determinava a imediata absolvição do pedido**, passa agora a determinar apenas a **notificação do empregador para apresentar os documentos devidos, ademais fixando-se a data da audiência final.**

A **absolvição do pedido** terá apenas lugar caso, **notificado da nova data** de audiência de partes – após a falta à primeira data ter sido considerada justificada – o trabalhador **volte a não comparecer e seja a falta considerada injustificada.**

INDEMNIZAÇÃO PELOS DANOS CAUSADOS

Fica expressamente previsto que a notificação do trabalhador para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho inclui também a indenização por danos causados, patrimoniais ou não patrimoniais.

FALTA DE CONTESTAÇÃO OU NÃO JUNÇÃO DOS DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS

É agora expressamente prevista a cominação de **declaração da ilicitude do despedimento** quando o réu (empregador) **não contestar** a ação ou **não juntar os documentos** comprovativos do cumprimento das formalidades previstas para o despedimento coletivo.

Nestes termos, o réu será condenado na reintegração do trabalhador ou indenização em substituição da reintegração – caso seja essa a opção do trabalhador – e no pagamento das retribuições desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão. Ademais, será o trabalhador notificado para, querendo, apresentar articulado a peticionar os créditos laborais emergentes da cessação do contrato, incluindo a indenização pelos danos causados pelo despedimento.

CONTESTAÇÃO DO EMPREGADOR AO ARTICULADO DE PETIÇÃO DE CRÉDITOS

Apresentado o articulado a peticionar os créditos e a indenização devida ao trabalhador, passa a prever-se expressamente a possibilidade de contestação pelo empregador, no prazo de 15 dias, observando-se os termos do processo comum.

TUTELA DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

À semelhança do previsto para a ação de impugnação judicial da regularidade e ilicitude do despedimento, passa a estar expressamente referida a consequência de **declaração de ilicitude do despedimento** em caso de **não apresentação da contestação** ou **junção dos documentos** comprovativos do cumprimento das formalidades previstas para o despedimento coletivo, bem como a inclusão da indemnização na petição dos créditos laborais

É alterado o procedimento previsto para este pedido, que previa unicamente a contestação pelo requerido no prazo de 10 dias e a decisão pelo tribunal após apreciação das provas produzidas.

Com a entrada em vigor deste diploma, passa a prever-se que, apresentado o requerimento com o oferecimento de provas pelo trabalhador, o tribunal – que pode decidir pelo seu indeferimento liminar – **designa imediatamente dia e hora para audiência, a realizar nos 20 dias seguintes.**

O empregador deve apresentar a sua **contestação na própria audiência**, não havendo, no entanto, qualquer cominação para a não apresentação. Caso não consiga conciliar as partes no início da audiência, o juiz irá proceder com a produção de prova, decidindo por **sentença sucintamente fundamentada no fim da mesma.**

Sendo o pedido julgado procedente, é determinado o comportamento a que a entidade empregadora fica sujeita, o prazo para cumprimento e a sanção pecuniária de natureza compulsória por atraso no cumprimento. Sempre que a providência implique uma medida executiva, a mesma é efetuada oficiosamente e nos próprios autos, sendo acompanhada da imediata liquidação da sanção pecuniária compulsória.

Passa também a estar previsto que pode ser proferida uma decisão provisória, irrecurável e sujeita a posterior alteração no próprio processo, quando as provas permitam reconhecer a possibilidade de lesão iminente mas o tribunal não possa ainda formar convicção segura sobre a existência da ameaça ou consumação do ofensa, ou quando a especial urgência impuser o decretamento da providência sem audição da parte contrária. Nestes casos, a entidade empregadora pode contestar essa decisão, no prazo de 20 dias.

PROCEDIMENTO CAUTELAR DE SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO

Prevê-se expressamente a aplicabilidade do procedimento cautelar de suspensão de despedimento a todas as modalidades de despedimento, seja individual ou coletivo, por razões subjetivas ou objetivas. Para o efeito, é ainda irrelevante a forma de comunicação da decisão de despedimento, que pode feita verbalmente ou por escrito.

O PROCEDIMENTO CAUTELAR DE SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO E A AÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E ILICITUDE DO DESPEDIMENTO

Sempre que o procedimento cautelar de suspensão do despedimento ocorra em simultâneo com a audiência de partes da ação de impugnação judicial da regularidade e ilicitude do despedimento, prevê-se a junção da respetiva audiência final e audiência de partes. Nestes casos, deve ser elaborada uma ata documentando os atos próprios de cada audiência, prosseguindo a ação por dependência do procedimento cautelar.

RESPOSTA ÀS EXCEÇÕES

É eliminada a possibilidade de resposta às exceções deduzidas na contestação, sendo apenas admitida resposta à contestação para defesa do autor perante a reconvenção deduzida pelo réu. Em conformidade com o CPC, é ainda referido que às exceções deduzidas no último articulado pode a parte contrária responder na audiência prévia ou, não havendo lugar à mesma, no início da audiência final.

BASE INSTRUTÓRIA

Desaparece a referência à base instrutória, que é substituída pelo despacho de identificação do objeto do litígio e enunciação dos temas da prova. Deixando de ser necessária a formulação dos quesitos pelo juiz, a instrução é balizada somente pela causa de pedir, devendo o juiz decidir não só com base nos factos essenciais invocados pelas partes, como também nos factos que resultem da instrução da causa, sejam eles instrumentais e/ou complementares.

TRIBUNAL COLETIVO

São eliminadas todas as referências à intervenção do tribunal coletivo, sendo todas as causas da competência do tribunal singular, independentemente do valor ou pedido das partes.

PRAZOS

Os prazos são alterados em conformidade com os previstos no CPC. Assim:

- Prazo para proferição de sentença: 30 dias
- Prazo de interposição de recurso: 30 dias

- Prazo de interposição de recurso em processos de natureza urgente, casos previstos nos n.º 2 e 5 do artigo 79.º-A e dos acórdãos da Relação que apreciem decisões interlocutórias que recaiam unicamente sobre a relação processual: 15 dias

É ainda definido o prazo de 15 dias para apresentação do articulado motivador do despedimento e respetivos documentos, nas ações de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

TESTEMUNHAS

O número de testemunhas nas ações de valor não superior a €5.000 é reduzido para cinco. Mantém-se, no entanto, o número máximo de testemunhas por cada facto (3), uma especificidade do processo laboral.

RECURSO DE APELAÇÃO

Prevê-se o recurso de apelação das seguintes decisões:

- despacho saneador que, sem pôr termo ao processo, decida do mérito da causa ou absolva da instância o réu quanto a algum pedido;
- despacho de admissão ou rejeição de algum articulado ou meio de prova;
- condenação em multa ou outra sanção processual;
- cancelamento de qualquer registo;
- condenação na reintegração do trabalhador ou pagamento da indemnização em substituição da reintegração;

TÍTULO EXECUTIVO

Prevê-se expressamente que servem de base à execução os acordos exarados em conciliação extrajudicial presidida pelo Ministério Público.

ASSÉDIO

O instituto da Segurança Social passa a ser automaticamente informado das sentenças proferidas nas ações de condenação por prática de assédio laboral.

ENTRADA EM VIGOR E APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

A lei entrou em vigor no dia 9 de outubro de 2019.

Em termos de aplicação da lei no tempo, o diploma prevê o seguinte:

- (a) Nas ações pendentes em que já tenha sido admitida a intervenção do tribunal coletivo, o julgamento é realizado por este tribunal;

(b) As alterações em matéria de recursos apenas se aplicam aqueles interpostos de decisões proferidas após 9 de outubro de 2019.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social

ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa

T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com

www.vaassociados.com