

## 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.

PROCESSO DE IMPUGNAÇÃO DE  
DESPEDIMENTO COLETIVO

## 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](http://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](mailto:ines.arruda@vaassociados.com) ou [geral@vaassociados.com](mailto: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](mailto:geral@vaassociados.com)

[www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)