



Comunicado n.º 61/2018

PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO PROCESSO DO TRABALHO

No âmbito do acompanhamento do SNQTB quanto atividade legislativa da Assembleia da República e do Governo, este Sindicato pronunciou-se sobre o projeto de diploma que procede à revisão do Código do Processo do Trabalho (CPT), o qual foi publicado na Separata do Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 31 de 6 de agosto.

Constituindo esta uma matéria especialmente sensível sobretudo para aqueles que trabalham diretamente com as matérias processuais inerentes às ações judiciais do foro laboral, tal como sucede com este Sindicato, por via do respetivo Departamento de Apoio Jurídico, vem agora o SNQTB dar nota dos seus contributos e propostas quanto ao projeto de diploma supra identificado.

Salientando-se que, em termos gerais, a proposta de lei versa sobretudo sobre a adaptação do Código do Processo do Trabalho às alterações entretanto verificadas, tanto no Código do Processo Civil, como na legislação da organização judiciária ou no Código de Trabalho, outras matérias existem, na mesma proposta, que mereceram uma análise ponderada e um contributo refletido por parte de do SNQTB.

Nesta medida, damos nota, em anexo, dos contributos e propostas ora apresentadas do SNQTB à Senhora Ministra da Justiça.

Lisboa, 10 de setembro de 2018

SNQTB – Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.
Próximos, Acessíveis e Liderantes

www.facebook.com/snqtb
www.snqtb.pt

ANTÓNIO BORGES AMARAL
Vice-Presidente Comissão Executiva

PAULO GONÇALVES MARCOS
Presidente Comissão Executiva



CONTRIBUTO DO SNQTB QUANTO AO PROJETO DE DIPLOMA QUE PROCEDE À REVISÃO DO CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO, ADAPTANDO O MESMO AOS DESENVOLVIMENTOS RECENTES OCORRIDOS EM MATÉRIA DE DIREITO PROCESSUAL CIVIL, ORGANIZAÇÃO JUDICIÁRIA E LEGISLAÇÃO SUBSTANTIVA LABORAL

I – Nota prévia

Salienta-se positivamente a revisão do Código do Processo de Trabalho (CPT), que se justificava há largos anos, tendo em consideração as sucessivas alterações da lei processual civil e, bem assim, da lei substantiva laboral, no caso do Código de Trabalho.

Nesta medida, o SNQTB, no âmbito do regular acompanhamento da atividade legislativa, particularmente aquela com relevância laboral, e em ordem a contribuir para a melhoria do projeto de diploma legal em causa, vem apresentar os seguintes comentários e contributos:

II – Aspetos positivos

- a) A atualização das diversas remissões para o Código do Processo Civil (CPC), devidamente atualizado, eliminado assim as dificuldades quanto à compaginação deste Código com o CPT, o que se mostra de assinalável relevância dado que o CPC se aplica supletivamente nas ações judiciais de natureza laboral.
- b) A aplicação expressa do regime da inversão do contencioso às providências cautelares do âmbito laboral (art. 32.º);
- c) A expressa previsão da obrigação do juiz em empenhar-se ativamente na obtenção daquilo que considerar a solução mais adequada aos termos do litígio, nomeadamente o acordo entre as partes (art. 51.º);
- d) A notificação de todas as testemunhas indicadas pelas partes, pertençam ou não à circunscrição do respetivo juízo, independentemente de poderem requerer a videoconferência quando sejam de fora dessa circunscrição (art. 66.º);
- e) A eliminação da possibilidade do tribunal coletivo, figura, presume-se, pouco utilizada nos tribunais do trabalho (art. 68.º);
- f) A desnecessidade das partes requererem a gravação da audiência, que passa a ser obrigatória (art. 68.º).



- g) A equiparação expressa do regime de nulidades da sentença com o regime previsto no CPC (art. 77.º);
- h) A extensão da admissibilidade de recurso, independentemente do valor da acusa e da sucumbência, nos processos em que estejam em causa contencioso de associações de empregadores e de comissões de trabalhadores (art.º 79.º);
- i) Clarificação do regime dos recursos de apelação e o alargamento do seu prazo (arts. 79.º e 80.º);
- j) Possibilidade do mandatário poder, em representação do seu constituinte, subscrever e apresentar o formulário de impugnação do despedimento; (art. 98.º-C);

III – aspetos negativos

- a) O Autor mantém a possibilidade de responder à reconvenção mas não mais às exceções, hipótese que é agora eliminada do regime específico do CPT. Estranha-se que, no projeto, se possam responder às exceções na audiência prévia ou, não havendo lugar a esta, no início da audiência final. Pergunta-se: em que termos são respondidas as exceções nesta audiência (ou na prévia)? Através de requerimento? Debate verbal? A outra parte pode replicar? E se, por exemplo, a exceção alegada for a relativa a prescrição? É decidida logo ou a final? No nosso entendimento tratam-se de demasiadas questões em aberto e que deveriam encontrar resposta no texto legal. (art.º 60.º)
- b) Não se entende a razão subjacente à redução do número de testemunhas nas ações de valor não superior à alçada da primeira instância, limitando injustificadamente a produção de prova testemunhal (art. 64.º);
- c) Estranha-se a eliminação da regra segundo a qual a audiência só poderia ser adiada por uma vez, com o acordo das partes e fundamento legal. Extingue-se este limite e as audiências podem ser repetidamente adiadas? (art.º 70.º)
- d) Regista-se a desproporcionalidade dos efeitos das faltas de comparência do trabalhador e da entidade patronal na audiência de partes consoante se trate de trabalhador ou empregador ausente. (arts. 96.º- G e 98.º-H NCPT)



- e) Efetivamente, a falta de comparência do empregador determina a sua notificação para apresentar o articulado onde deverá motivar o despedimento, podendo ser condenado como litigante de má-fé caso a falta seja julgada injustificada, ao passo que a falta de comparência do trabalhador determina automaticamente a absolvição do empregador do pedido.

IV – Propostas

Além dos aspetos negativos acima salientados e cujo suprimento e correção deverá ser tido em conta no diploma legal a aprovar, apresentam-se ainda as seguintes propostas:

- i) Deve ser expressamente afastado o entendimento jurisprudencial (tanto mais que existem decisões judiciais divergentes) segundo o qual apenas poderá ser decretada a providência por inobservância dos elementos formais, sendo alterado o art.º 39.º do CPT para o efeito.

É fundamental que, na senda do disposto no art. 381.º do Código de Trabalho e tendo em conta os gravosos efeitos de um despedimento, seja decidido nas providencias cautelares se o motivo justificativo do despedimento é ou não improcedente.

O que acima se disse mostra-se particularmente relevante nos despedimentos por motivos objetivos (despedimento coletivo e por extinção do posto de trabalho) cuja decisão em sede de procedimento cautelar não pode ater-se à mera verificação formal do cumprimento dos procedimentos e formalidades legais.

Assim, o teor da alínea b) do art. 39.º do CPT (com a devida articulação com a alínea c) desse artigo, deverá conter expressa referência ao art. 381.º do Código de Trabalho, no que respeita à provável inexistência dos motivos justificativos do despedimento coletivo e do despedimento por extinção do posto de trabalho

- ii) Deve ser consagrado um novo processo emergente de assédio moral e sexual (autonomizando-o dos processos emergentes do contrato de trabalho) conferindo-lhe um especial caráter de celeridade processual com vista a atender à gravidade desta matéria.
- iii) Deve ser ampliada a legitimidade de estruturas de representação coletiva de representação dos trabalhadores (art. 5.º do CPT) sendo prevista a intervenção destas nas ações respeitantes à violação de direitos individuais de trabalhadores seus associados que se encontrem previstos em sede de contratação coletiva.