



PARECER DA UGT
SOBRE O PROJECTO DE DECRETO-LEI
QUE PROCEDE À ALTERAÇÃO DO
CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO

I - Na Generalidade

No seguimento do Acordo celebrado entre Governo e Parceiros Sociais para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal surge agora o presente Projecto de Decreto-Lei de alteração ao Código de Processo do Trabalho que visa essencialmente:

- Adequação das normas processuais às alterações à lei substantiva no que respeita à nova acção especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (prevista no artigo 387º do Código do Trabalho);
- Adequação do regime do processo de trabalho às alterações que foram, ao longo do tempo, sendo instituídas no processo civil, como é o caso das regras sobre inquirição de testemunhas por teleconferência e, conseqüentemente, a revogação do regime de inquirição por carta.

Assim, não podemos deixar de considerar oportuna a alteração que se pretende instituir ao regime processual actualmente em vigor, na medida em que vem operacionalizar algumas questões objecto de Acordo que se encontram pendentes e cuja entrada em vigor depende da alteração de regras de natureza processual.

Não obstante, o texto agora apresentado não respeita, em alguns aspectos, nem a letra nem o espírito de algumas das medidas acordadas em sede de Concertação Social.

Tal como desenvolveremos com maior detalhe na apreciação na especialidade, o processo especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento afasta-se em alguns aspectos, quanto a nós, essenciais do texto do Acordo celebrado.

Por um lado, parece deixar uma lacuna legislativa no que concerne ao prazo para impugnar um despedimento ilícito quando a acção siga a forma de processo comum,

por outro prevê consequências para a não comparência do trabalhador à audiência de partes que não decorrem nem da letra nem do espírito do acordo celebrado.

Refira-se ainda que o Projecto agora apresentado fica, em determinados aspectos, aquém do que seria desejável. Falamos particularmente das regras relacionadas com a legitimidade processual das partes, onde o Projecto se nos afigura pouco ambicioso.

Por último, não podemos ainda de deixar de questionar a capacidade dos Tribunais do Trabalho para se adaptarem à nova realidade instituída pelas alterações ao Código de Processo do Trabalho.

Efectivamente, uma questão que não podemos ignorar é a do atraso generalizado de marcação de diligências relativas a processos que correm termos nos Tribunais do Trabalho. Se tomarmos como referencia o Tribunal do Trabalho de Lisboa, que sofreu recente reorganização de juízos e secções, deparamo-nos com uma realidade de morosidade que consideramos inaceitável.

A ineficácia da justiça, assume aqui particular relevância, pelo que, para a UGT, o processo do trabalho carece de especial celeridade por estarem em causa direitos fundamentais dos trabalhadores os quais, no âmbito da relação laboral, são a parte mais fragilizada e a quem deve ser conferida maior protecção.

Mais, não podemos deixar de assinalar que num momento como o que vivemos, momento de profunda crise económica, a conflitualidade tende a aumentar.

Face ao exposto, a UGT questiona a capacidade dos Tribunais do Trabalho para dar resposta em tempo útil não apenas aos processos pendentes mas também às novas que são agora criadas, às acções para a apreciação da legalidade de Estatutos das Associações Sindicais, Patronais e Comissões de Trabalhadores, que passam agora a integrar a sua competência e ainda ao julgamento dos recursos das decisões das autoridades administrativas com legitimidade para decidir em sede de contra-ordenações.

Esta é uma questão que consideramos central e para a qual tem necessariamente que ser encontrada uma solução com a maior celeridade possível.

As alterações ao Código do Processo de trabalho deverão ter em vista o bom e célere funcionamento da justiça.

II - Na Especialidade

- **A legitimidade**

A UGT considera que esta é a sede apropriada para dar resposta a uma preocupação por nós já várias vezes suscitada e que se prende com a necessidade de reforço de acção colectiva dos sindicatos em sede processual. O Projecto apresentado não vem dar resposta a tal preocupação.

O **artigo 4º** prevê que as associações sindicais e de empregadores são partes legítimas nas acções respeitantes à anulação e interpretação de cláusulas das convenções colectivas de trabalho.

Vem ainda o **artigo 5º** prever que as mesmas associações são partes legítimas como autoras em acções relativas a direitos respeitantes aos interesses colectivos que representam (n.º1). Consagra-se ainda o direito das associações sindicais poderem representar e substituir trabalhadores que representam em determinado tipo de acções.

No que respeita à defesa dos interesses individuais, consideramos a actual redacção do n.º 2 do artigo 5º demasiado restritiva, pelo que sugerimos que se estabeleça, nesta sede, um paralelismo com o regime do contrato de trabalho em funções públicas (artº 310º, nº 2 da Lei nº 59/008, de 11.09). Ou seja, deve prever-se expressamente a legitimidade processual dos sindicatos para a defesa de direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representam.

Mais, não resulta do projecto de diploma agora apresentado a legitimidade das associações para exercer o direito de acção contra empregadores que violem disposições constantes de convenções colectivas outorgadas por essas associações sindicais, sem que para tal tenham de representar os interesses individuais de trabalhadores por si representados.

Para a UGT é fundamental acautelar tal situação, visando-se com a acção que o empregador reponha a situação, eventualmente com efeitos retroactivos.

Assim, sugere-se a seguinte redacção que, quanto a nós, será susceptível de resolver a questão em apreço: "As associações sindicais outorgantes de convenções colectivas são parte legítima nas acções respeitantes à violação de cláusulas daquelas convenções."

Ainda no que respeita às regras sobre legitimidade processual, mais concretamente no que respeita às acções de anulação e interpretação de cláusulas de convenções colectivas de trabalho – artigo 4º - não podemos deixar de manifestar desde já fortes reservas relativamente à redacção da norma em causa.

Diz o **artigo 4º** que terão legitimidade, no âmbito destas acções, as entidades outorgantes das convenções colectivas de trabalho.

Nos termos do artigo 491º do Código do Trabalho os sindicatos podem delegar nas comissões de trabalhadores poderes para contratar em seu nome. Da conjugação destas duas normas poderá eventualmente resultar um equívoco de interpretação, segundo o qual as comissões de trabalhadores teriam legitimidade processual no âmbito destas acções.

Rejeitamos esta possibilidade na medida em que, por um lado, os poderes negociais das comissões são sempre delegados e nunca em nome próprio, devendo competir ao sindicato, em última instância, o recurso aos Tribunais para efeitos de anulação ou interpretação de cláusulas.

Por outro lado, não nos podemos esquecer que a Constituição da República confere às associações sindicais, e não a outras estruturas de representação colectiva, o exercício da contratação colectiva pelo que, ainda que haja delegação, serão estas e não outras que deverão ter legitimidade processual nesta sede.

Assim, para efeitos de maior clareza e para afastar qualquer interpretação que viole, nomeadamente, a norma constitucional em causa, sugere-se a seguinte redacção para o artigo 4º: *"As associações sindicais outorgantes de convenções colectivas de trabalho, por si ou nos termos previstos no n.º 3 do artigo 491º do Código do Trabalho, bem como os (...)"*

Ainda relacionado com este aspecto, não podemos deixar de questionar a legitimidade do Ministério Público prevista no **artigo 5º-A**, mais concretamente na sua alínea b). Efectivamente, aferindo-se a legitimidade processual pelo interesse directo em agir, não alcançamos a razão de ser de estender a legitimidade do Ministério Público às acções de anulação e interpretação de cláusulas de convenções colectivas de trabalho para além das matérias que se prendem com igualdade e não discriminação onde a própria Lei substantiva lhe confere poderes para agir (artigo 479º do CT).

- **Os Procedimentos Cautelares**

Também a matéria dos Procedimentos Cautelares nos suscita algumas dúvidas e reservas.

O regime actualmente em vigor faz uma clara distinção entre a suspensão de despedimento individual e a suspensão de despedimento colectivo. O projecto apresentado vem fundir os dois regimes.

Actualmente, quer no regime de suspensão do despedimento individual quer no regime de suspensão do despedimento colectivo, verificadas determinadas situações, a suspensão do despedimento poderá ser automaticamente decretada.

Assim, quando não tenha existido procedimento disciplinar ou este seja nulo (actualmente inválido, nos termos do artigo 382º CT no caso do despedimento individual) ou quando não tenham sido observadas as formalidades que actualmente se encontram previstas no artigo 383º do CT (no caso do despedimento colectivo) o Tribunal decreta a suspensão do despedimento por se entender que, nestas situações, a total ausência de procedimentos, pela sua gravidade, justifica por si a não produção imediata de efeitos.

Face ao exposto, consideramos manifestamente negativa a alteração do regime actualmente em vigor, na medida em que fazer depender a suspensão do despedimento (com todas as consequências que a não suspensão pode trazer para o trabalhador) de um acto discricionário de um juiz, o qual terá de concluir no sentido de existir uma probabilidade séria de ilicitude, não é de todo adequado.

Para a UGT deve manter-se o regime previsto nos artigos 39º n.º 1 e 42º do DL 480/99, de 9 de Novembro.

- **Acção de Impugnação Judicial da Regularidade e Licidade do Despedimento**

A grande novidade que se pretende instituir com esta reforma processual prende-se com a introdução de um novo processo com natureza especial que visa a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento.

Esta nova forma de processo decorre do Acordo Tripartido para um novo sistema de regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social, nos

termos do qual *“A articulação das alterações ao procedimento do despedimento por facto imputável ao trabalhador com a impugnação judicial do despedimento deverá fazer-se mediante um novo processo especial para apreciação de despedimento a instituir no Código de Processo do Trabalho, com as seguintes regras:*

- O trabalhador pode contestar o despedimento no prazo de sessenta dias a contar da recepção da comunicação do despedimento;*
- A contestação consiste na apresentação de requerimento, através de formulário próprio, de que conste a comunicação do despedimento e a identificação do empregador; (...).”*

Efectivamente, Parceiros Sociais e Governo acordaram nesta nova forma de processo, a qual visava não apenas o estabelecimento de uma tramitação mais célere para as acções em que estivesse em causa a regularidade e licitude do despedimento, mas também uma inversão das regras relativas à propositura da acção. O trabalhador limita-se a invocar a ilicitude do despedimento, cabendo depois ao empregador propor a acção judicial com a apresentação de articulado que fundamente o despedimento.

É precisamente em virtude destas especificidades que se justifica a fixação em sessenta dias do prazo para contestar o despedimento.

Analisado agora o Projecto de Decreto-Lei, questionamos o respeito deste pelo acordado em sede de CPCS, o que fazemos com os seguintes fundamentos:

- Do texto do acordo não resulta que, paralelamente com esta acção especial, passaria a coexistir uma acção com processo comum que se aplicaria a todos os casos em que a decisão de despedimento não seja comunicada por escrito ao trabalhador;
- Do texto do acordo resulta expressamente que o prazo de sessenta dias se aplica única e exclusivamente a esta nova forma de processo especial;
- Do texto do acordo e do Código do Trabalho resulta claro que *“o procedimento será inválido e, em consequência, o despedimento será ilícito se faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador; faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa; não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou o prazo para resposta à nota de culpa; a comunicação ao trabalhador da decisão de*

despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos exigidos pela lei.”

Nos termos do Projecto, não existindo documento escrito do qual resulte a decisão de despedir – situação em que o procedimento é inválido e consequentemente o despedimento é ilícito –, o processo especial não será aplicável. Aliás, um dos motivos de recusa do formulário por parte da secretaria é precisamente a falta de decisão de despedimento – artigo 98º - E, alínea c). Fixada esta regra, parece que, nestes casos, a forma de processo que a acção deverá seguir é a forma comum, conclusão que parece inclusivamente resultar do disposto no artigo 98 – I, nº 3 o qual vai no sentido de que o facto de não ser apresentado documento escrito poderá ser um dos motivos que determinam que a acção deva seguir a forma comum.

Mas, se assim é, qual o prazo que o trabalhador tem para impugnar o despedimento? Não serão os sessenta dias, na medida em que dúvidas não restam que este prazo apenas se aplica ao processo especial para impugnação da regularidade e licitude do despedimento. O prazo de um ano previsto no artigo 435º da Lei 99/2003 também não será na medida em que o mesmo se encontra revogado. Assim, parece que estamos perante uma verdadeira lacuna que urge colmatar.

De facto, não nos podemos esquecer que muitos são os casos em que o despedimento é meramente verbal (prática muito frequente ao nível das pequenas e médias empresas) ou em que a não renovação do contrato a termo certo configura um despedimento ilícito.

Para casos como estes em que o despedimento não foi precedido de procedimento disciplinar, entendemos que se deve instituir um procedimento similar ao da acção especial para impugnação da regularidade e licitude do despedimento, nos termos da qual o trabalhador disporia de um prazo de 60 dias para se opor ao despedimento, oposição esta que constaria igualmente de um formulário próprio.

Recebido o formulário, o Tribunal convocaria as partes para uma audiência de partes, onde se procuraria uma conciliação. Frustrada a conciliação, seria dado prazo ao trabalhador (por exemplo um prazo de 90 dias) para que fundamente as suas pretensões e apresente a prova que entenda necessária.

No que concerne à não comparência das partes na audiência de partes convocada após o recebimento no Tribunal do requerimento do trabalhador, não podemos deixar de

referir que os efeitos previstos nos parecem manifestamente desproporcionais consoante se trate de trabalhador ou empregador ausente – **artigos 98º G e 98º H**.

Efectivamente, 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.

Mais, a proposta não equaciona sequer a possibilidade de o trabalhador justificar a sua ausência e respectivas consequências.

Imagine-se um acidente na estrada que impossibilita o trabalhador e o seu advogado de comparecerem no tribunal. Qual a consequência? A absolvição do pedido, ou seja, a impossibilidade de não mais poder impugnar o despedimento? Tal solução afigura-se-nos totalmente discriminatória.

Mais uma vez, se atendermos ao texto do referido Acordo sobre as Relações Laborais, verificamos que, em momento algum, se diz que a falta de comparência do trabalhador na audiência de partes produzirá tal efeito.

Mais, o que se diz no acordo é que a *ausência de resposta do trabalhador ao articulado apresentado pelo empregador determina a validade do despedimento*.

Assim, o Projecto de Decreto-Lei viola do texto do acordo ao prever que haverá absolvição do pedido em duas situações distintas: quer no caso de o trabalhador não comparecer à audiência de partes (artigo 98º-H), quer no caso de o trabalhador não responder ao articulado do empregador, situação em que se consideram confessados os factos alegados por este (artigo 98º-L). não é fixado prazo para o empregador

Para a UGT deve ser suprimido o **artigo 98º-H**. De qualquer das formas a remissão para o nº 2 do artigo anterior não parece correcta, devendo ser para o nº 2 do artº 98º F.

No que concerne à matéria relativa à prova, e por se tratar de matéria tão delicada, deve resultar expesso e inequívoco da redacção do artigo 98º - L, que o prazo aí instituído se aplica não apenas à apresentação da contestação mas também à do rol de testemunhas ou do requerimento de quaisquer outros meios de prova.

Por último, nesta sede, não podemos deixar de referir que terá de resultar claro do articulado que, nos períodos em que o Estado não suporta o pagamento das retribuições nos termos do **artigo 98º-O**, estas terão de ser necessariamente asseguradas pelo empregador.

- **Acções Relativas à Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo**

Relativamente à acção relativa à igualdade e não discriminação em função do sexo não podemos deixar de fazer referência ao **artigo 186º-H**, nos termos do qual o juiz poderá solicitar, à entidade com competência na área da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação, informações sobre decisões judiciais relevantes para a causa.

Tal norma não pode deixar de nos causar estranheza. Quanto muito, o que nos parece poder fazer sentido é que se solicite informação sobre processos da competência da referida entidade sobre as matérias em que o Tribunal esteja a decidir. Solicitar decisões judiciais à entidade com competência na área da igualdade não parece ser apropriado.

18-06-2009