

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DE PROCESSO DE TRABALHO

Em Outubro de 2009 um novo conjunto de regras processuais foi aprovado tendo entrado em vigor em 1 de Janeiro de 2010 em conjugação com uma série de normas do Código do Trabalho com conteúdo procedimental.

O objectivo último de tais alterações introduzidas ao processo de trabalho relaciona-se com o PROGRAMA SIMPLEX definido pelo governo para simplificação de procedimentos e de aplicação de lei.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

Despedimentos – Procedimentos disciplinares

Os procedimentos disciplinares passam a ser mais simples e mais rápidos. De acordo com as novas regras em vigor, o empregador pode decidir não proceder à fase de instrução do procedimento disciplinar.

Contrariamente às regras anteriormente em vigor, o empregador não pode reabrir o procedimento disciplinar sempre que seja detectada alguma irregularidade no procedimento e assim, se o despedimento for justificado, independentemente de qualquer irregularidade do procedimento, o trabalhador poderá apenas aspirar a metade do valor compensatório que seria devido em caso de despedimento ilícito – correspondente a 15 a 45 dias de salário base por ano de antiguidade ou fracção, em caso de despedimento sem justa causa.



Em termos práticos, tal alteração significa que em caso de despedimento com justa causa, em que surjam irregularidades de forma no procedimento disciplinar, o empregador veja os seus riscos reduzidos. O valor de indemnização geralmente atribuído corresponde ao valor de 30 dias de salário base por ano de antiguidade ou fracção pelo que o risco de condenação será nestes casos reduzido para o valor equivalente a 15 dias de salário base por ano de antiguidade ou fracção.

Acresce ainda que o Juiz é agora, de acordo com as novas regras, forçado a decidir sobre a licitude ou ilicitude do despedimento, independentemente da existência de irregularidades do mesmo.¹

Impugnação de despedimento – processo especial de impugnação de despedimento

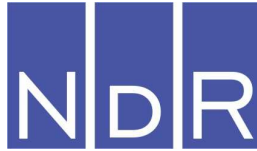
O trabalhador tem agora ao seu dispor um prazo de apenas **60 dias para proceder à impugnação do despedimento** decorrente de prévio procedimento disciplinar, extinção de posto de trabalho, ou despedimento por inadaptação (o prazo era de 1 ano após a data do despedimento para intentar a acção de impugnação).

A ideia subjacente é a de evitar o risco de o empregador ver contra si intentada uma acção de impugnação de despedimento até 1 ano após o despedimento e dessa forma reduzir o valor potencialmente devido a título de salários intercalares de tão longo período.

A acção deverá ser tão simples e sucinta quanto possível. Foi para tanto aprovado um modelo que o trabalhador deverá preencher e o empregador tem o ónus de entregar a petição inicial.

Trata-se de uma séria alteração aos papéis de cada parte já que até aqui era ao trabalhador que incumbia a entrega da petição inicial para dar início à acção judicial que seria depois contestada pelo empregador se não houvesse acordo firmado em sede de audiência de partes, que ocorria entre a petição e a contestação.

¹ Nos termos da anterior legislação em vigor, sempre que surgissem irregularidades procedimentais, os Juízes não tinham que se pronunciar sobre a licitude ou ilicitude da questão de fundo – da justa causa do despedimento.



O processo deverá ser expedito. A audiência de partes é marcada após a recepção pelo tribunal do modelo preenchido pelo trabalhador, sem que quaisquer peças processuais tenham sido entregues pelas partes.

Existe pois um prazo de 15 dias para o Juiz marcar a audiência de partes após a recepção do formulário pela secretaria judicial.

No caso de não ser possível qualquer acordo durante a audiência de partes, ou no caso de o empregador não comparecer, este será notificado para apresentar a petição inicial juntamente com o procedimento disciplinar no prazo de 15 dias a contar da data de realização da audiência de partes.

No caso de o trabalhador não comparecer sem apresentar justificação para a ausência, o Juiz absolve o Réu do pedido.

No caso de a petição ser entregue pelo empregador e se o trabalhador pretender contradizer os factos alegados, dispõe do prazo de 15 dias a contar da respectiva notificação, para apresentar a competente contestação.

Salários Intercalares

No que respeita aos salários intercalares devidos após o despedimento, surgiram igualmente algumas alterações.

Se o despedimento for julgado injustificado e declarado sem justa causa, o pagamento de salários intercalares é devido pelos serviços da Segurança Social, decorridos 12 meses desde a entrega do formulário de impugnação do despedimento até 30 dias após o trânsito em julgado da decisão final.



Esta medida foi criada para “persuadir” os tribunais a funcionar de forma mais eficiente e forçar o Estado a partilhar o ónus da morosidade da justiça com o empregador.

Cláudia Vaz Póvoa
Employment Department
Neville de Rougemont & Associados R.L.