

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº103/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código Processo Trabalho
Despedimento: apreciação da regularidade e licitude

Perguntará: e que tenho eu com mais este Código? – Bastante, como vai ver. Explicando: o Código do Trabalho, por ex., fixa os direitos, deveres e obrigações daqueles a quem se dirige: trabalhadores e empregadores. É o chamado direito substantivo. Mas, havendo crise, é necessário recorrer a Tribunal. Ora, é necessário que haja um código a regular os procedimentos a efectuar, o chamado direito adjectivo: ora, esta regulamentação está no Código processo Trabalho: Isto em termos não muito técnicos, mas para seu entendimento... Ora,

Com a entrada em vigor do novo Código do Trabalho, versão 2009, --- em 17 Fevereiro 09 ---, e no capítulo da “Ilícitude do despedimento” (artºs 381 a 392), encontrará um artº386, --- Suspensão do despedimento ---, que não é novidade nenhuma, pois reproduz o artº434, Código de 2003. mas, já o artigo seguinte, artº387, --- antes, artº935, Código/2003 ---, que agora tem o título: “Apreciação judicial do despedimento”, contem uma das maiores novidades do novo Código Trabalho/versão 2009. É que o nº2, deste artigo diz:

“2- O trabalhador pode **opor-se ao despedimento**, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do Tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior.”

Claro, isto até agora foi letra morta pois era necessário alterar o Código Processo Trabalho, para que este procedimento fosse presente em Tribunal. Ora, com a publicação agora das alterações ao C.P.R., a partir de 1 Janeiro 2010, passa a impor-se aos trabalhadores aquele procedimento. As alterações ao Código Processo Trabalho constam do Decreto-Lei nº295/2009, de 13 Outubro, e entram em vigor no dia 1 Janeiro 2010,

A alínea a), nº1, artº26, C.P. Trabalho passou a considerar que a acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento passa a ter natureza urgente;

A acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com o recebimento daquele requerimento, feito pelo trabalhador, --- nº3, artº26, C.P. Trabalho;

Apresentado o requerimento, no tal prazo de 60 dias, o Sr. Juiz manda citar a empresa, para contestar; marcando na mesma data a audiência de julgamento, "... que deve realizar-se no prazo de 15 dias", --- nº1, artº34, C.P. Trabalho;

Se tiver havido processo disciplinar, --- agora passou-se a chamar procedimento disciplinar...---, a empresa junta no mesmo prazo o referido procedimento disciplinar, --- nº2, artº34, C.P. Trabalho;

Por cada uma das partes, além disso, apresentar até 3 Testemunhas, --- nº1, artº35, C.P. Trabalho; e,

Após outros procedimentos regulados nos artºs 37 e 38; e, artºs 98-C a 98-J, o Tribunal aprecia e decretará, ou não, a suspensão do despedimento, após ponderar todas as circunstâncias relevantes. Há recurso para o Tribunal da Relação.

O que se pode dizer sobre estas "novidades", em matéria de impugnação do despedimento?

Que, efectivamente, com a morosidade característica dos nossos Tribunais, --- verdade seja dita, já foi maior ---, o ter a empresa de pagar, anos depois, indemnizações ao trabalhador, retribuições entretanto vencidas, era algo de terrível para as empresas. Só que,

Agora, com este curto prazo de 60 dias, qualquer trabalhador despedido vai a correr para o Tribunal, sem a possibilidade de ponderação por parte do mesmo, ou do seu Advogado. É previsível um aumento grande de litígios nos Tribunais, em razão dos despedimentos. Aquele limite de 3 testemunhas também é manifestamente pouco.

Só a aplicação prática deste novo procedimento virá conferir-lhe credibilidade. Na nossa opinião, as empresas vão sair prejudicadas de tudo isto.

Outubro 2009

Carlos F. Santos Pereira