



Inês Coelho Simões
Advogada do Departamento Laboral
da Simmons & Simmons Rebelo de Sousa

Simmons & Simmons Rebelo de Sousa

Novos Aspectos Processuais da Impugnação de Despedimento

Muito embora o tema da revisão da Lei Laboral tenha vindo a ser objecto de análise desde o início dos trabalhos preparatórios, o enfoque dado à alteração do Código do Processo do Trabalho tem sido relativamente diminuto, face ao impacto que as novas regras, já anunciadas, irão determinar sobre a posição processual das partes, num litígio judicial.

Efectivamente, a entrada em vigor do novo Código do Trabalho será articulada com a revisão do Processo Laboral, devendo o actual processo de impugnação de despedimento ser totalmente revisto, o que, em alguns aspectos determinantes, representará uma total inversão dos princípios até agora vigentes.

Uma das principais preocupações que parece estar na base desta revisão processual parece ser a da garantia de celeridade no julgamento das causas de impugnação de despedimento. Para o efeito, diminuir-se-á do prazo de que o trabalhador dispõe para instaurar a respectiva acção, após a data do despedimento. Concomitantemente, haverá uma responsabilização do Estado pela delongas que este tipo de processos por vezes representa.

Uma segunda ideia subjacente à anunciada alteração é a do reforço do princípio "favor laboratoris". Nessa medida, facilitam-se os procedimentos relacionados com a interposição da acção, procedese à inversão das regras respeitantes ao ónus da prova e da alegação e atribui-se ao trabalhador, tido como a "parte mais fraca", um estatuto processual globalmente mais favorável.

O novo processo de impugnação de despedimento, fruto da concertação social alcançada entre Governo e União Sindical, através da assinatura, em Junho de 2008, do "Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal", deverá ser formalizado dentro em breve, passando, então, a vigorar, um regime

totalmente distinto daquele que temos hoje nos tribunais do trabalho.

Vejamos então quais principais aspectos processuais que irão ser objecto de alteração, neste tipo de acções:

Processo especial de impugnação de despedimento

As acções de impugnação judicial de despedimento individual são actualmente configuradas como processos declarativos comuns, aplicando-se as regras gerais do Processo Civil, nos casos não regulados pela lei processual laboral.

Assim, muito embora o julgamento destas causas seja regido por uma lei processual específica, pautada por uma maior preocupação com a celeridade do processo e pelo acesso facilitado dos trabalhadores à via jurisdicional, são bastantes as similitudes entre este tipo de processos e as acções declarativas comuns, a correr termos nos tribunais civis.

Diferentemente, os processos do contencioso das instituições de previdência, abono de família e organismos sindicais, de impugnação de despedimento colectivo, e emergentes de acidente de trabalho e doença profissional e têm uma tramitação própria e específica, sendo regulados como "processos especiais" pelo Código do Processo do Trabalho.

Com a revisão anunciada, prevê-se a criação de um novo "processo especial", destinado exclusivamente a regular os trâmites das acções de impugnação de despedimento, dando-se, assim, um valor acrescido aos princípios processuais que caracterizam os processos do trabalho, como sejam a valorização do acto conciliatório, o baixo custo dos processos, a celeridade e simplicidade de tramitação e a imediação – preconizando-se o contacto pessoal entre o juiz e as partes.

Prazo para a propositura da acção

Actualmente, a acção de impugnação de despedi-

mento tem que ser intentada no prazo de um ano a contar da data de despedimento, tempo após o qual prescrevem todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação.

Com a entrada em vigor do novo Código do Processo do Trabalho, o trabalhador terá apenas sessenta dias, a contar da recepção da comunicação do despedimento, para proceder à impugnação judicial do mesmo.

O Código do Trabalho já tentava estimular o recurso cível à via judicial, por parte do trabalhador, ac limitando o valor da compensação a receber sempre que a acção fosse intentada mais de trinta dias após a data do despedimento. No entanto, face à insuficiência da referida penalização, pretende-se agora ir mais longe, diminuindo substancialmente o prazo de contestação do despedimento.

O impacto desta solução é evidente: os processos de impugnação de despedimento individual terão início logo após a ocorrência do mesmo, evitando-se, assim, que a prova fique prejudicada pelo facto de as testemunhas já não terem presentes os factos relativamente aos quais são chamadas a depor ou de as empresas já terem sofrido uma reestruturação interna tal que a reintegração do trabalhador num determinado posto de trabalho deixa de ser razoável, do ponto de vista organizacional.

Início do procedimento

Nos termos do actual Código do Processo do Trabalho, o trabalhador que instaure uma acção de impugnação de despedimento terá que elaborar uma petição inicial, e nela expor as razões de facto e de direito que fundamentam a sua posição. Esta petição assume a forma de articulado e deve ser acompanhada das provas que sustentam a tese nela exposta.

Com a revisão do Processo Laboral, ao mesmo tempo que se diminui o prazo de que o trabalhador dispõe para impugnar o seu despedimento, simplifica-se o procedimento que o mesmo deverá

adoption: basta-lhe-á apresentar um requerimento, perante o Tribunal do Trabalho, comunicando o seu pedido de despedimento e identificando o empregador.

Este requerimento, feito em formulário próprio, a ser criado para o efeito, dará impulso processual à impugnação do despedimento, dispensando o trabalhador de, nesta fase inicial, fundamentar a sua posição ou apresentar qualquer tipo de prova.

Esta alteração representa uma total inversão da posição processual das partes, rompendo com o regime-regra de atribuição do ónus da alegação do ónus da prova ao autor no processo: o trabalhador terá apenas que proceder ao preenchimento de um formulário – que se prevê que possa ser muito semelhante aos requerimentos que dão início às acções instauradas em sede de processo executivo, em que o requerente está já munido de sentença ou título que permita conferir à sua pretensão a presunção de verdade dos factos alegados e de exigibilidade dos pedidos efectuados.

Audiência de partes

Uma das principais especificidades do processo laboral reside no facto de o réu, depois de ser

notificado da petição inicial, não ser citado para apresentar a sua contestação, mas sim para comparecer numa tentativa de conciliação, a ter lugar em audiência de partes, na presença do Juiz.

Com esta diligência pretende-se permitir uma mais fácil conciliação, mediante acordo, no pressuposto de o litígio ainda não se ter verdadeiramente sedimentado, e de as partes terem uma maior disponibilidade para atingirem um consenso, perante a presença mediadora do Juiz. A finalidade desta audiência é também a de simplificar a tramitação processual, na medida em que se tenta evitar a apresentação da contestação e a prática de todos os actos processuais subsequentes.

Nesta tentativa conciliatória, ao contrário do que sucede no direito processual civil, não basta que autor e réu se façam representar por mandatário judicial – torna-se necessário que compareçam pessoalmente em Tribunal, sendo as faltas injustificadas a esta diligência sujeitas às sanções previstas na lei para a litigância de má fé.

Após a anunciada revisão do processo laboral, continuará a existir uma tentativa de conciliação, prévia à contestação, com obrigatoriedade de

comparência das partes. Não obstante, ocorrerá uma alteração que se reflectirá na posição do réu/empregador: na audiência, o empregador terá que juntar aos autos o processo instrutor do despedimento em causa.

Assim, tal como actualmente já acontece nas providências cautelares de suspensão de despedimento, o processo disciplinar vai ser entregue ao Juiz antes mesmo de o empregador apresentar as suas alegações escritas.

De referir a este propósito que, com a revisão do processo do trabalho, o Juiz, para além de proceder à apreciação dos vícios formais de que o procedimento disciplinar, eventualmente, padeça, vai agora ter o dever de se pronunciar sobre os fundamentos invocados para o despedimento.

Prevê-se também uma alteração no modo como se irão processar as audiências de parte, decorrente do facto de o empregador, à data da tentativa de conciliação, apenas ter conhecimento do formulário que foi preenchido pelo trabalhador (formulário esse que, como se referiu, não estará fundamentado). Assim, ao invés do que sucede actualmente, o empregador não se vai “defender”

Sessão de Apresentação dos Índices Nacionais de Satisfação dos Colaboradores

Lisboa, Hotel Olissippo Oriente, 1 de Abril



Associação Empresarial



Qmetrics

informações e inscrições

www.onrh.org



Observatório Nacional de Recursos Humanos



do que o trabalhador alega, passando intervir pela primeira vez no processo ao expor verbalmente, perante o Juiz, os motivos que o levaram a despedir o trabalhador.

Fase dos Articulados

Tal como sucede no actual Código do Processo do Trabalho, uma vez não alcançado o acordo entre as partes na audiência preliminar, o réu/empregador será notificado para apresentar a sua contestação, sob a forma de articulado.

A diferença trazida pela revisão anunciada consiste na já referida inversão dos ónus da prova e da alegação, que se traduz no facto de o empregador assumir processualmente uma posição muito semelhante à de um autor, apesar de ser a parte contra a qual é instaurada a acção, na medida em que caber-lhe-á a ele apresentar um articulado que motive o despedimento, para o que oferecerá todas as provas, sendo depois o trabalhador notificado para responder, querendo, no prazo de quinze dias.

Outra alteração decorrente da revisão do Processo do Trabalho respeita ao pedido do trabalhador: é na resposta ao articulado apresentado pelo empregador que o trabalhador vai poder reclamar o pagamento de todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação. Assim, só depois de o empregador apresentar as suas alegações é que vai saber a medida exacta do pedido pretendido pelo trabalhador (o que inverte totalmente a posição processual das partes, tal como tem vindo a vigorar até agora).

Efeitos da Revelia

Uma vez notificado para o efeito, o réu poderá tomar uma de duas atitudes: contestar ou não contestar a acção que contra si foi instaurada.

Até agora, no processo de impugnação de despedimento, a não apresentação de contestação (revelia) por parte do réu/empregador, equivalia à confissão dos factos alegados pelo autor, sendo proferida, de imediato, a Sentença.

Com a revisão anunciada, a revelia do empregador não implicará a confissão dos factos alegados pelo autor (uma vez que, quando o empregador for chamado à acção, o trabalhador ainda não alegou qualquer facto, limitando-se a comunicar o despedimento ao Tribunal), mas determinará a declaração de invalidade do despedimento – o que, em termos práticos, vai produzir os mesmos efeitos.

A revisão do Código do Processo do Trabalho inovará, sim, no seguinte aspecto: caso o trabalhador não responda ao articulado do autor, o despedimento será julgado válido. Com isto pretende-se manter o equilíbrio processual entre as partes, colocando na esfera jurídica do trabalhador o dever de justificar devidamente a sua pretensão perante o Tribunal, uma vez recebido o articulado do empregador.

Julgamento

Na senda do que sucede com os articulados, em que terá que ser o empregador a expor a sua tese em primeiro lugar, cabendo depois ao trabalhador responder às alegações apresentadas, também em sede de audiência de discussão e julgamento a prova a produzir inicialmente será a oferecida

pelo empregador.

Tal alteração implicará que, ao contrário do que tem sucedido até aqui, - e do que acontece na generalidade dos processos judiciais -, as testemunhas do trabalhador serão ouvidas em último lugar, terminando o julgamento com as alegações do advogado do trabalhador.

O empregador, muito embora não tenha sido responsável pela instauração do processo, passa, assim, a assumir a posição de "acusador", competindo ao trabalhador defender-se da alegação de que o seu despedimento foi lícito e justificado.

Duração do Processo

De realçar, por último, uma última alteração ao processo judicial de impugnação de despedimento cujo impacto se adivinha como bastante significativo, designadamente no que respeita à prossecução do objectivo da celeridade processual: quando as acções judiciais de impugnação de despedimento se prolongarem por tempo superior a um ano, competirá ao Estado custear os salários intercalares, no caso de o despedimento do trabalhador vir a ser considerado ilícito.

Como se sabe, em caso de declaração de ilicitude do despedimento, o trabalhador tem direito, sem prejuízo da indemnização legalmente prevista, a auferir todas as retribuições que deixou de receber desde a data do despedimento até à data em que a Sentença do Tribunal se tornar irrecorrível.

Tal dever de compensação recaía, até agora, sob o empregador, que era, muitas vezes, obrigado a custear a demora do sistema judicial. A limitação da responsabilidade do empregador a um ano de salários de tramitação será uma medida altamente benéfica para o combate à morosidade do sistema judicial, passando a responsabilizar os Tribunais pela sua própria inação.

Em suma, poderemos afirmar que as mencionadas alterações previstas ao Código do Processo do Trabalho poderão, efectivamente, representar uma mudança significativa nos autos de impugnação judicial de despedimento, principalmente no que respeita à duração dos processos em Tribunal, que se prevê que diminua substancialmente, o que representa um benefício para toda a sociedade.

No que respeita à inversão das regras respeitantes ao ónus da alegação e da prova, à ordem e efeitos da apresentação das peças processuais, e à própria posição processual das partes, na sua globalidade, afigura-se-nos que o empregador deverá rodear-se de todas as cautelas aquando do despedimento individual de um trabalhador, tendo em conta a clara opção tomada pela lei processual, no sentido do reforço do favorecimento da posição do trabalhador/despedido. ■