

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES AO REGIME DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO NOVO CÓDIGO DO TRABALHO

Introdução

Apesar dos desejos e expectativas por parte de uns e dos receios e angústias por parte de outros no que dizia respeito ao regime da cessação do contrato de trabalho, em especial, o despedimento por iniciativa do empregador, a verdade é que o «novo» Código do Trabalho, aprovado e publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (doravante designado por «CT 2009») nem veio satisfazer as pretensões dos primeiros no sentido de «facilitar» a cessação do vínculo laboral, nem veio materializar o desassossego dos segundos que temiam uma «ainda maior precarização» de tal vínculo.

O que, de certo modo, era por nós esperado, pois já no Livro Branco das Relações Laborais (doravante «LBRL») se tinha preconizado que: «...as regras constitucionais incidem, essencialmente, na motivação do despedimento, sendo certo que a exigência de motivação é hoje comum e praticamente aceite na generalidade dos sistemas jurídicos. Pelo que, pese embora a existência de alguns condicionalismos específicos, não será aí que residem as principais razões que diferenciam o nosso regime jurídico do despedimento». Por outro lado, o ponto de partida, aliás, expresso no LBRL assentou no entendimento de que existia «alguma margem de simplificação no regime da cessação do contrato» de trabalho, considerando-se que «os modelos processuais do despedimento individual se têm revelado excessivamente pesados, existindo nesse domínio alguma margem de actuação do legislador para introduzir uma considerável simplificação da carga processual». Seguindo essa mesma linha de pensamento, considerou-se que havia igualmente espaço para «diferenciar as consequências da ilicitude do despedimento, quando esta decorra apenas de vícios procedimentais, sem prejuízo de se manter o essencial dos efeitos associados ao despedimento ilícito sempre que a ilicitude resida em razões materiais».

Ora, estas linhas orientadoras do LBRL (assim como as respectivas recomendações e propostas), e que, refira-se, vieram a merecer acolhimento no texto do CT 2009, em particular no que diz respeito ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, permitiam-nos antever que o regime jurídico do despedimento, assente no tripé composto por (i) motivação, (ii) procedimentalização e (iii) invalidade da decisão e respectivos efeitos, manteria, como, de facto, manteve inalterada a sua dimensão estrutu-

rante. Assim e sem qualquer conotação redutora, julgamos poder afirmar-se que as principais alterações ao regime de cessação do contrato de trabalho se resumem às modificações verificadas nos dois últimos pontos, sem contudo implicarem uma modificação substancial de regime, acrescentando-se ainda, como decorrência das mesmas, a nova configuração introduzida no âmbito da impugnação judicial do despedimento individual – *vide nota final*.

Como metodologia de exposição, tomámos a opção de fazer uma breve referência em relação a cada modalidade de cessação do contrato de trabalho e às respectivas alterações introduzidas pelo CT 2009, destacando em especial, as modalidades de despedimento e dentro destas, o despedimento com justa causa, quer pela maior relevância das alterações introduzidas, quer pela sua suposta maior importância, pressupondo, contudo, em relação a todas, o conhecimento prévio do respectivo regime, por razões óbvias de espaço dada a dimensão do tema.

Ainda em sede de introdução, gostaríamos apenas de referir que a designação por nós escolhida – embora não inocente, não é provocatória – de «novo» Código do Trabalho, apenas se fundou em razões meramente formais. Apesar de o título da Lei de 2009 expressamente mencionar que «aprova a revisão do Código do Trabalho» (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e que doravante designaremos por «CT 2003»), consideramos que, atendendo à forma como a anunciada revisão foi estruturada, esta consubstanciou claramente o surgimento de um novo Código do Trabalho. Com efeito, são por demais notórias as diferenças (de sistematização, de numeração, de redacção e formulação das normas) que se verificam entre o texto do CT 2009 comparativamente com o CT 2003.

Redefinição do elenco das modalidades de cessação

Fruto da generalidade e globalidade das alterações introduzidas pelo novo diploma, o regime da cessação do contrato de trabalho no CT 2009 passou a estar regulado no Capítulo VII, do artigo 338.º ao artigo 403.º, ao passo que no CT 2003, tal regime vinha regulado no Capítulo IX, do artigo 382.º ao artigo 450.º.

Passe a irrelevância desta alteração sistemática (apenas enunciada com o fito de concretizar a nossa ideia de «novo» Código), iniciamos as nossas notas pela nova terminologia adoptada em relação ao

elenco das modalidades de cessação do contrato de trabalho, no seguimento, aliás, das considerações tecidas no LBRL, onde se preconizou que «o enunciado [do CT 2003] era desajustado, por fazer uma transposição de conceitos civilísticos que não se afigura adequada à diversidade das modalidades de cessação do contrato de trabalho». Assim, das 4 modalidades singularmente enunciadas no CT 2003, o (artigo 340.º do) CT 2009, manteve inalteradas as duas primeiras [a) «caducidade»; b) «revogação»]; dividiu a terceira (resolução) nas seguintes: c) «despedimento por facto imputável ao trabalhador»; d) «despedimento colectivo»; e) «despedimento por extinção do posto de trabalho»; f) «despedimento por inadaptação»; g) «resolução pelo trabalhador», tendo acrescentado à última – h) «denúncia» – a expressão «pelo trabalhador».

Breve referência às modalidades que não despedimento

As modalidades aqui em causa apenas foram objecto de pequenas modificações, essencialmente ao nível da sistematização e redacção das normas, bem como de pontuais ajustamentos.

Com efeito, quanto à caducidade (artigos 343.º a 348.º), tendo-se mantido inalteradas as respectivas causas, cumpre-nos salientar apenas o novo enunciado da norma referente à caducidade por reforma do trabalhador. A nova redacção deste preceito (artigo 348.º), quanto a nós, não terá sido propriamente feliz, uma vez que se aproxima da redacção anterior ao CT 2003, a qual, como é sabido, deu azo a uma longa querela jurisprudencial. Estamos em crer, no entanto, que o legislador não teve intenção de reacender as dúvidas que tal redacção suscitava e que a redacção do CT 2003 veio esclarecer: com a situação de reforma do trabalhador, o contrato não caduca, antes determinando a sua subsistência com a aposição automática de um termo certo. Por seu lado, no que diz respeito à revogação «por mútuo acordo» (artigos 349.º a 350.º) e à denúncia do contrato pelo trabalhador (artigos 400.º a 403.º), os respectivos regimes mantiveram-se (praticamente) inalterados.

Relativamente à resolução pelo trabalhador (artigos 394.º a 399.º), para além de se registarem alterações de formulação e sistematização em relação à generalidade das normas sem, no entanto, se distanciar do regime previsto no CT 2003, de salientar a alteração introduzida no âmbito da indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução do contrato com justa causa (artigo 396.º). Recorde-se

que no CT 2003 se previa o direito do trabalhador a uma indemnização «por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos», encontrando-se, porém, a fixação do respectivo montante limitada a parâmetros mínimos e máximos (entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por ano e fracção de antiguidade). O CT 2009 veio corrigir essa contradição, dispondo que a indemnização será a determinar pelos *supra* referidos parâmetros (n.º 1), podendo, no entanto, o respectivo valor ser superior «sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado» (n.º 3). Outra novidade ainda quanto a este aspecto, consistiu na enunciação de critérios a observar na determinação da indemnização, a qual deverá agora atender «ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude do comportamento do empregador».

Quanto às modalidades de despedimento

Começando pelas modalidades de despedimento baseados em motivos objectivos, nomeadamente, despedimento colectivo (artigos 359.º a 366.º), despedimento por extinção do posto de trabalho (artigos 359.º a 366.º) e despedimento por inadaptação (artigos 359.º a 366.º), não é, pois, de espantar que as respectivas noções se tenham mantido praticamente inalteradas, sendo que os respectivos procedimentos mantiveram, na sua essência, as três fases que os caracterizam, a saber: i) comunicação inicial; ii) consultas (informações e negociações no caso de despedimento colectivo) e iii) comunicação da decisão de despedimento. De igual modo, os direitos dos trabalhadores abrangidos por estes tipos de despedimentos também não sofreram qualquer modificação, designadamente, a) crédito de horas (artigo 364.º) e b) denúncia do contrato durante o aviso prévio (art. 365.º), bem como c) a compensação (um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade) por despedimento (art. 366.º e todos por remissão dos art. 372.º e 379.º, respectivamente).

Dito isto, há a registar as seguintes alterações comuns às três modalidades: a primeira prende-se com a antecedência mínima com que deve a (respectiva) decisão de despedimento ser comunicada aos trabalhadores, o chamado aviso prévio, o qual passou a estar escalonado em função da antiguidade daqueles, variando entre 15 e 75 dias (no CT 2003 o aviso prévio era, no mínimo, de 60 dias). Ainda quanto à decisão de despedimento, passou a ter de constar desta a indicação do montante da compen-

sação a pagar ao trabalhador, tendo ficado esclarecido que o respectivo pagamento deverá ser efectuado até ao termo do prazo do aviso prévio. Além disso, de destacar a introdução da norma (n.º 5 do art. 366.º) que veio definir a forma como o trabalhador poderá ilidir a presunção de aceitação de despedimento estabelecida em caso de recebimento da compensação: «*desde que, em simultâneo, entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida*».

Individualizando, as alterações mais significativas introduzidas no despedimento colectivo prendem-se com a redução dos prazos procedimentais: o prazo para o empregador promover a fase de informações e negociação (art. 361.º) após a comunicação inicial foi reduzido de 10 para 5 dias; por sua vez, o prazo para o empregador proferir a decisão de despedimento foi reduzido de 20 para 15 dias (decorridos *após* a comunicação inicial – art. 363.º). De salientar a inclusão do advérbio «*após*» na redacção desta última norma, não restando, agora, dúvidas de que a decisão não poderá ser comunicada ao trabalhador antes de decorrido o prazo (dilatatório) de 15 dias sobre a comunicação inicial.

Relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho, de registar que, tal como, aliás, já resultava do CT 2003, o grau de exigência se mantém superior comparativamente ao despedimento colectivo, uma vez que se mantém inalterados os respectivos requisitos (art. 368.º, n.º 1). Quanto às alterações introduzidas pelo CT 2009, estas são, na nossa opinião, meramente pontuais, consistindo em pequenos ajustamentos e modificações de pormenor. O mesmo vale dizer relativamente ao despedimento por inadaptação, registando-se apenas pequenos ajustamentos e modificações de pormenor, o que, por sua vez, dada a especial exigência dos seus pressupostos, nos leva a crer que, tal como já sucedia no passado, se mantenha quase sem aplicação na prática.

Em particular o despedimento «com justa causa»

No seguimento das considerações que temos vindo a fazer, a noção de «justa causa de despedimento» manteve-se inalterada no CT 2009, consistindo, pois, no «*comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*» (art. 351.º, n.º 1), em cuja apreciação se deve atender «*ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão de interesses do empregador, ao carácter*

das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes» (art. 351.º, n.º 3). As condutas que concretizam a justa causa e que vêm enumeradas exemplificativamente (agora) no n.º 2 deste preceito também não sofreram qualquer alteração, sendo, porém, de destacar o esclarecimento introduzido no que diz respeito ao número de faltas injustificadas (5 seguidas ou 10 interpoladas) que, mesmo que não causem «*prejuízo ou risco*» ao empregador, são suficientemente graves para constituir justa causa [alínea g)].

Assim sendo, passemos à análise do procedimento disciplinar, no qual, de facto, se verificou uma relevante alteração, que, por sua vez, trouxe de modo subjacente um novo posicionamento quanto à configuração da [acção de] impugnação de despedimento por parte do trabalhador.

Iniciando-se, por regra, o procedimento disciplinar com a emissão da nota de culpa (art. 353.º), continua a ter de constar da mesma uma «*descrição circunstanciada dos factos imputados*» ao trabalhador, a qual deverá acompanhar a comunicação da «*intenção de proceder ao despedimento*». Recebida a nota de culpa, o trabalhador continua a dispor do prazo de «*10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa*», por escrito, podendo solicitar a realização de «*diligências probatórias*» (art. 355.º), mantendo-se, assim, intocável o princípio do contraditório.

A grande novidade prende-se com a fase de instrução, que no CT 2009 passou a ser facultativa, tendo sido eliminado o carácter obrigatório que resultava do regime anterior. Com efeito, a nova regra passa a ser que «*cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa*» (art. 356.º, n.º 1), com a excepção, porém, dos casos em que esteja em causa o despedimento de «*trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental*», devendo o empregador, nestes e somente nestes casos, «*realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa*» tal como prescrevia o regime anterior (art. 356.º, n.º 2 e 3) – *vide nota final*. Entendemos que a solução ora adoptada, que quanto a nós, se aplaude, assentou na circunstância de, nas acções de impugnação de despedimento, o empregador não estar dispensado de demonstrar em tribunal os factos nos quais havia assentado a justa causa para fundamentar a respectiva decisão, sendo, por isso, forçado a repetir em sede judicial as diligências probatórias realizadas no decurso do procedimento disciplinar. É, pois, neste ponto que

reside a preconizada simplificação procedimental do despedimento com justa causa.

Por sua vez, quanto à decisão de despedimento (art. 357.º), continua a dever «*ser fundamentada e constar de documento escrito*» (n.º 4), a ter de ser proferida no prazo de 30 dias, «*sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção*» (n.º 1) e a determinar a imediata cessação do contrato (n.º 7). A alteração que importa assinalar diz respeito à imposição de um período de reflexão ao empregador para proferir a decisão, designadamente nos casos em que não haja lugar à realização de instrução. Nestes casos, o empregador só pode proferir a decisão decorridos 5 dias úteis desde o momento em que se iniciou o prazo de 30 dias, a saber: i) desde o momento em que recebeu a resposta ou decorrido o prazo para o efeito ou ii) havendo lugar à emissão de parecer por parte das entidades representativas do trabalhador, desde o momento em que recebeu o parecer ou decorrido o prazo para o efeito. Esta inovação, quanto a nós, tem subjacente a intenção de evitar decisões precipitadas por parte do empregador. A redacção das normas em causa parece-nos, contudo, um pouco confusa, sendo pouco inteligível.

Ilicitude e impugnação do despedimento

No que concerne aos fundamentos gerais de ilicitude de despedimento (art. 381.º), aplicáveis a todas as modalidades, a única alteração traduziu-se no facto de ter sido acrescentado o despedimento de «*trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial*» caso não tenha sido «*solicitado o parecer prévio da entidade competente*», o que denota a preocupação do legislador em acentuar o carácter eminentemente social conferido à parentalidade. Os demais fundamentos (despedimento «*por motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos ainda que com invocação de motivo diverso*», ou cujo «*motivo justificativo*» seja declarado improcedente ou que não seja «*precedido do respectivo procedimento*») transitaram praticamente inalterados do CT 2003.

Também no que diz respeito às causas de ilicitude específicas de cada modalidade de despedimento, não se registaram modificações significativas, com excepção do despedimento por justa causa (art. 382.º), sendo de registar duas notas. A primeira, de mera curiosidade, prende-se com a causa de ilicitude resultante do decurso dos prazos para o exercício da acção disciplinar previstos no n.º 1 e 2 do artigo 329º

(1 ano a contar da prática da infracção e 60 dias a contar do conhecimento da mesma), na medida em que ficou de fora o prazo de 1 ano para concluir o procedimento previsto no n.º 3 do art. 329.º, preceito este que constitui uma novidade do CT 2009.

A segunda nota, de relevância considerável, prende-se com a consagração introduzida pelo CT 2009 de dois tipos de vícios formais no âmbito do procedimento disciplinar: por um lado, vícios (relacionados com a emissão da nota de culpa, com o direito de defesa e com a decisão) que geram a invalidade do procedimento; por outro lado, vícios que geram apenas irregularidade do procedimento (por omissão da fase de instrução nos casos em que é obrigatória e por violação do prazo de reflexão a que atrás aludimos). No primeiro caso, o despedimento é ilícito, sendo que no segundo, poderá ser meramente irregular. Com efeito, não obstante a ocorrência destes últimos vícios, «*se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor*» a que teria direito (art. 389.º, n.º 4) – *vide nota final*. Como contraponto a esta alteração, de referir que não foi transposta para o CT 2009 a possibilidade de, no caso de o despedimento ter sido impugnado (judicialmente pelo trabalhador) com base em invalidade do procedimento disciplinar, proceder-se à reabertura do procedimento até ao termo do prazo para contestar, que vinha consagrada no (art. 436.º, n.º 2 do) CT 2003 – *vide nota final*.

Quanto aos efeitos da ilicitude de despedimento (aplicáveis a todas as modalidades), nada de particularmente relevante haverá a apontar, mantendo-se praticamente inalteradas as consequências para o empregador: a) «*indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais*»; b) reintegrar o trabalhador «*no mesmo estabelecimento*» (e não no posto de trabalho, como previa o CT 2003), «*sem prejuízo da categoria e antiguidade*», salvo nos casos em que i) o trabalhador opte por uma indemnização em substituição da reintegração ou ii) que o empregador se oponha a reintegração, pagando uma indemnização (art. 389.º, n.º 1). Por conseguinte, o trabalhador mantém a possibilidade de optar por uma indemnização em substituição da reintegração, cujo montante (entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades) e respectivos critérios de determinação se mantêm inalterados, opção essa que deverá ser tomada «*até ao termo da discussão em audiência final de julgamento*» (art. 391.º, n.º 1), e já não até à sentença, conforme prescrevia o CT 2003 – *vide nota final*. Mantém-se,

também, inalterado o direito do trabalhador «*a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento*» (art. 390.º), assim como o direito de oposição à reintegração por parte do empregador, «*no caso de micro-empresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção*» (art. 392.º).

Importa, por último, fazer menção às alterações introduzidas no âmbito da impugnação de despedimento individual (exceptua-se, portanto, a acção de impugnação de despedimento colectivo), a qual, tal como acima se referiu, surge no CT 2009 com uma nova e inovadora configuração. Com efeito, ao passo que nos termos do CT 2003, a «*ilicitude do despedimento só*» podia «*ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador no prazo de um ano a contar da data do despedimento*», no termos do (art. 387.º do) CT 2009, o trabalhador passa a poder «*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 da cessação do contrato, se posterior*». Repare-se que, não só muda a forma de impugnação – a manifestação de impugnação por parte do trabalhador deixa de se efectuar por meio de acção judicial, passando a processar-se por intermédio da apresentação de um formulário – como o prazo de impugnação é substancialmente reduzido – de 1 ano para 60 dias. Trata-se, pois, de uma relevantíssima alteração, que, por sua vez, se repercutirá na forma como se desenrolarão os respectivos processos judiciais. De referir ainda que passou a estar definido que «*em caso de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento*» (art. 387.º, n.º 4), alteração esta que relevará, sobretudo, para o caso dos despedimentos irregulares que acima mencionamos – *vide nota final*.

Quanto a este ponto, não podemos porém de deixar de fazer duas notas: a primeira, aplaudindo a medida, por entendermos que da mesma resulta uma melhor adequação à correspondente tramitação processual e às regras do ónus da prova. Com efeito, cabendo ao empregador a prova dos fundamentos que determinaram a decisão de despedimento, faz muito mais sentido que o respectivo articulado corresponda à petição inicial. A segunda prende-se com o prazo de 60 dias, que nos parece um pouco exíguo, dando pouca margem de mano-

bra ao trabalhador para reflectir sobre a impugnação do despedimento. Além disso, não vislumbramos com a necessária clareza a razão pela qual, por sua vez, o prazo para impugnar o despedimento colectivo se tenha mantido em 6 meses.

Nota final e alteração do Código de Processo do Trabalho - projecto

Ao longo deste nosso texto, fomos deixando a indicação «*vide nota final*». Tal prende-se com o facto de a entrada em vigor de todas as normas e alterações, respectivamente assim assinaladas, ter ficado dependente na data de início de vigência da legislação que proceda à revisão do Código do Processo de Trabalho. Sendo que, por sua vez, a revogação das correspondentes normas do CT 2003 ficou igualmente dependente da ocorrência do mencionado momento. À data em que concluímos o presente trabalho, a referida legislação ainda não tinha iniciado a sua vigência, pelo que todas as alterações e normas contendo a referida indicação não eram aplicáveis, mantendo-se em aplicação o correspondente regime previsto no CT 2003.

Assim e durante, pelo menos, 8 meses, assistiu-se à aplicação simultânea de normas de ambos os Códigos. De facto, para dar início a um procedimento disciplinar, a nota de culpa obedeceu aos termos do art. 353.º do CT 2009, a resposta aos termos do art. 355.º do CT 2009, mas a instrução era obrigatória nos termos do art. 414.º do CT 2003. Por seu lado, a impugnação do despedimento processou-se nos termos do art. 425.º do CT 2003, mas os efeitos da ilicitude decorreram dos art. 389.º, n.º 1, 390.º do CT 2009, sendo que quanto ao direito de opção do trabalhador pela indemnização em substituição da reintegração, a norma do art. 439.º do CT 2003 encontrava-se revogada e a correspondente norma do CT 2009, o art. 391.º, n.º 1 ainda não estava em vigor (lapso do legislador entretanto corrigido com a revisão do Código de Processo do Trabalho). Relativamente a este aspecto, apenas se encontrava em vigor a norma do art. 438.º, n.º 1 («*o trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal*»), cuja enunciação desde sempre nos pareceu incongruente, face aos efeitos da ilicitude do despedimento. O que acabamos de expor, torna desnecessário, pela evidência do seu sentido, tecer quaisquer outros comentários.

Por fim e uma vez que já é conhecido o projecto de decreto-lei que procede à alteração do Código do Processo do Trabalho, enunciaremos, resumida-

mente, a tramitação da nova acção judicial projectada no plano adjectivo em função das alterações introduzidas pelo CT 2009 relativamente à impugnação do despedimento. A referida acção, com a designação de «Acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento», revestirá natureza urgente e será aplicável aos casos em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão por despedimento individual (por facto imputável ao trabalhador, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação). A exigência de comunicação escrita leva-nos a crer que ficarão de fora do âmbito desta acção as situações em que esteja em causa o reconhecimento de uma relação laboral quando formalmente subsistir entre as partes uma prestação de serviços, bem como as situações de despedimento verbal.

Tal como vem previsto no plano substantivo, a acção terá início com a entrega de formulário, electrónico ou em suporte de papel, do qual constará a declaração do trabalhador de oposição ao despedimento. Uma vez recebido o requerimento, o juiz designará data para a audiência de partes a realizar no prazo de 15 dias. Frustrada a tentativa de conciliação, o empregador será notificado para apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos referentes ao cumprimento das formalidades, apresentar os meios de prova, fixando-se a data de julgamento.

No caso de pretender que o tribunal exclua a reintegração do trabalhador, o empregador deve requerê-lo desde logo no articulado inicial, invocando os factos e circunstâncias que fundamentam a sua pretensão. Caso o empregador não apresente o articulado ou não junte o procedimento disciplinar ou os documentos acima referidos, o juiz declara a ilicitude do despedimento e condena o empregador (i) a reintegrar o trabalhador ou, caso este assim tenha optado, a pagar ao trabalhador, no mínimo, uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade e (ii) no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão. O trabalhador será ainda notificado para no prazo de 15 dias apresentar articulado, no qual peticione créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessão. Na mesma data, o empregador é notificado da sentença relativamente à condenação.

Apresentado o articulado do empregador, o trabalhador é notificado para contestar no prazo de 15

dias. Se não contestar, consideram-se confessados os factos articulados pelo empregador, sendo logo proferida decisão a julgar a causa conforme for de direito. Na contestação, o trabalhador pode deduzir reconvenção e peticionar créditos emergentes do contrato, da sua cessação ou violação [julgamos que se colocará a questão de saber se, caso o trabalhador não o faça neste momento, o poderá fazer posteriormente, tendo em conta o prazo de prescrição de um ano previsto para tais créditos]. Haverá lugar a resposta por parte do empregador, caso o trabalhador se tenha defendido por excepção ou deduzido reconvenção. Terminada a fase dos articulados, passar-se-á para a fase de saneamento do processo, devendo a prova a produzir em audiência de julgamento iniciar-se com a oferecida pelo empregador.

Para terminar, fazemos menção a uma novidade relevante, que nos parece ter sido importada do sistema espanhol, e que se prende com o seguinte: após o decurso de 12 meses desde a apresentação do formulário pelo trabalhador, o tribunal determina que seja efectuado pela entidade competente da segurança social o pagamento das retribuições devidas ao trabalhador a partir desse momento até à notificação da decisão em 1ª instância que declare a ilicitude do despedimento. Esta medida visa transferir para o Estado o pagamento dos salários de tramitação quando a acção se prolongue em tribunal por mais de um ano, sem que essa demora possa ser imputada às partes. Não obstante a bondade da medida, temos certas dúvidas quanto à sua aplicação prática, quer no se refere à forma como a mesma se encontra projectada, quer no que se refere às suas consequências, tendo em conta o estado sobrelotado de muitos tribunais do trabalho.

Nota a posteriori: após a conclusão do nosso trabalho, foi entretanto publicado o Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, que procedeu à (há muito esperada) revisão do Código de Processo do Trabalho. Este diploma entra em vigor em 1 de Janeiro de 2010, data em que assim entram em vigor todas as alterações devida e respectivamente assinadas ao longo do nosso trabalho.

JOSÉ AMORIM MAGALHÃES (*)

(*) Advogado da Área de Fiscal e Laboral de Uría Menéndez (Porto).