



## Direito do trabalho

As novas regras do processo do trabalho promovem a resolução alternativa de litígios e criam vários processos especiais de natureza urgente, a fim de fomentar a celeridade processual.

A sua entrada em vigor implicará igualmente a entrada em vigor de várias disposições do novo Código do Trabalho.

### Contactos

Sónia Ribeiro

[sribeiro@macedovitorino.com](mailto:sribeiro@macedovitorino.com)

Telmo Rodrigues

[trodrigues@macedovitorino.com](mailto:trodrigues@macedovitorino.com)

Esta informação é de carácter genérico, pelo que não deverá ser considerada como aconselhamento profissional. Se precisar de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja nosso cliente, pode contactar-nos por *email* dirigido a um dos contactos acima referidos.

## Alterações ao Código de Processo do Trabalho

### 1. Introdução

O Decreto-lei n.º 295/2009 de 13 de Outubro vem estabelecer um conjunto de alterações às normas do Código de Processo do Trabalho ("CPT"), visando, essencialmente, adequar as normas processuais laborais ao novo Código do Trabalho ("CT"), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### 2. Principais alterações

As principais alterações ao CPT prendem-se, nomeadamente, com as notificações e inquirição de testemunhas, a competência internacional dos tribunais de trabalho, a resolução de conflitos laborais por meio da mediação laboral, os procedimentos cautelares e a oposição do empregador à reintegração do trabalhador e consequências da condenação à reintegração.

É criada uma acção declarativa com processo especial e de natureza urgente – a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, e ainda três novos processos especiais, com natureza urgente, (i) o da impugnação da confidencialidade de informações ou da recusa da sua prestação ou da realização de consultas, (ii) o da tutela da personalidade do trabalhador e (iii) o da igualdade e não discriminação em função do sexo.

Na promoção do recurso à resolução alternativa de litígios, o legislador criou uma norma sobre mediação que remete para as regras do Código de Processo Civil, pelo que será desnecessária a apresentação de uma acção judicial para impedir a caducidade e prescrição dos direitos das partes, uma vez que os respectivos prazos suspendem-se sempre que se recorra à mediação laboral antes ou durante o processo judicial.

A acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, sendo a constituição de advogado apenas obrigatória após a audiência de partes, com a apresentação dos articulados.

O legislador também veio esclarecer que, no âmbito da execução de condenação à reintegração, pode existir condenação do empregador em sanção pecuniária compulsória, mesmo que isso não tenha sido fixado no processo declarativo.

Com a entrada em vigor do CPT, iniciam também os seus efeitos algumas normas do CT, designadamente as que determinam que o processo de impugnação judicial de despedimento deverá ser apresentado no prazo de 60 dias sobre a data do seu conhecimento (ao invés do prazo de 12 meses) e as regras de procedimento disciplinar nas microempresas.

### 3. Conclusões

O CPT entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010, aplicando-se apenas às acções que se iniciem após essa data.

© 2009 Macedo Vitorino & Associados