

BOLETIM

julho 2020

Número 25

Editorial

O presente número do Boletim da A.P.J.D. é dedicado à memória de Jorge Leite, Professor Catedrático da Faculdade de Direito de Coimbra, que nos deixou no dia 24 de Agosto de 2019.

Na edição de Dezembro último (nº 22) tivemos oportunidade de salientar, num curto obituário, a personalidade, obra e exemplo de Jorge Leite, como “*um jurista de eleição, com uma especial sensibilidade para a temática dos direitos e liber-*

dades fundamentais laborais, para os “direitos humanos no trabalho”, como ele costumava designar esta categoria de direitos (. . .); sempre atento aos problemas sociais do seu tempo e inquietado pela sorte daqueles a quem a vida não sorri; e que fez da “luta pelo direito” um desígnio da sua própria existência”. E referimo-lo também como “*um dos fundadores e principais protagonistas*” do Direito do Trabalho democrático fruto da Revolução de Abril; um “*investigador exigente, aberto ao estudo das novas formas e modalidades laborais*”; “*professor respeitado e estimado pelos alunos e colegas*”; que “*militou activamente na construção da democracia portuguesa*”; e “*durante a sua vida sempre esteve comprometido com a defesa e promoção das liberdades democráticas, privilegiando a acção em prol dos interesses dos trabalhadores e da dignificação do trabalho*”.

Tendo surgido no âmbito da redacção do Boletim a ideia da preparação de um número especial dedicado à memória de Jorge Leite, contactámos com o nosso Associado Doutor José João Abrantes, Professor da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa (também ele juslaboralista, e Amigo do homenageado), pedindo-lhe que se dignasse patrocinar e orientar esta edição – tendo-se decidido: publicar as comunicações apresentadas no Colóquio de Homenagem a Jorge Leite, organizado pela Jutra (Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho), que teve lugar na Faculdade de Di-

Neste número



- Editorial

- *In Memoriam*. Jorge Leite.
José João Abrantes.

- O homem que foi serviço público.
José Manuel Pureza.

- Uma reforma desnecessária e frustrante.
António Monteiro Fernandes.

- Alterações ao Código de Processo de Trabalho [Lei n.º 107/2019 de 9 de Setembro, com entrada em vigor em 9 de Outubro de 2019].
José Eduardo Sapateiro.

- Jorge Leite. **João Leal Amado.**

- Reforma laboral de 2019. **João Reis.**

reito da Universidade Nova de Lisboa em 5 de Março de 2020; e solicitar também o contributo de outros dois Colegas e Amigos do homenageado, os Doutores João Leal Amado e João Reis, ambos da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Pelo que aqui se recolhem e deixam à atenção dos nossos estimados leitores os seguintes textos: “*In memoriam Jorge Leite*”, de autoria de José João Abrantes, Professor da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa; “*O homem que foi serviço público*”, de autoria de José Manuel Pureza, Professor da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra; “*Uma reforma desnecessária e frustrante*”, de autoria de António Monteiro Fernandes, Professor da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa; “*Alterações ao Código de Processo do Trabalho (Lei n.º 107/2019 de 9 de Setembro, com entrada em vigor em 9 de Outubro de 2019)*”, de autoria de José Eduardo Sapateiro, Juiz-Desembargador; “*Jorge Leite*”, de autoria de João Leal Amado, Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; e “*Reforma laboral de 2019: algumas observações*”, de autoria de João Reis, Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Expressamos o nosso reconhecimento e agradecimento aos ilustres autores dos referidos trabalhos pela gentileza que tiveram de autorizar a respectiva publicação neste Boletim.

Jorge Leite bem merece todas essas homenagens – todos esses depoimentos e estudos em torno da sua personalidade e da sua obra.

Num artigo sobre “*Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail*”, publicado na revista “*Droit Ouvrier*” em Janeiro de 1951 (1), o Professor Gérard Lyon-Caen assinalava como objecto do Direito do Trabalho “*o trabalho tal como se exerce concretamente nas empresas lato sensu, isto é, o trabalho assalariado (. . .), cujo produto não pertence ao trabalhador mas sim a quem o emprega*”; ou dito por outra forma, “*o*

trabalho separado do homem, desumanizado, alienado”; destacando duas vertentes principais desse ramo do direito – que consistiria, por um lado, “*no corpo de regras que regem a exploração do trabalho humano em regime capitalista – reflexo, e por isso legalização, dessa exploração*”; mas ao mesmo tempo “*o direito que rege os instrumentos legais de luta da classe operária e as conquistas resultantes desses instrumentos*”.

Trata-se, pois, de um ramo do direito com uma estrutura dialéctica, “*exprimindo simultaneamente o regime de exploração do homem e os meios de limitar o rigor de tal regime, de lutar contra ele*”.

Assim, Gérard Lyon-Caen propunha uma definição de Direito do Trabalho como sendo “*o conjunto de normas que regulam: 1.º A exploração do trabalho humano em regime capitalista; 2.º Os instrumentos da luta operária contra essa exploração; 3.º E os resultados dessa luta, ou sejam, as modificações incessantes que o próprio regime de exploração vai sofrendo*”.

Ora, Jorge Leite situou-se sempre, precisamente, no campo da luta dos trabalhadores contra a opressão capitalista, tendo dedicado toda a sua vida à afirmação do Direito do Trabalho como “*pilar indissociável da efectivação dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores e da afirmação dos valores de Abril*” (2).

Que o seu exemplo frutifique e continue presente na investigação jus-laboralística, na vivência universitária e nas lutas sociais.

Notas:

(1) Artigo reproduzido no número de Fevereiro de 2004 da mesma revista “*Droit Ouvrier*”.

(2) Nota de condolências da CGTP-IN, de 24/8/2019, prestando “*homenagem ao Homem, ao democrata e ao jurista que deu um contributo determinante para a afirmação do Direito do Trabalho em Portugal*”.

In Memoriam JORGE LEITE

José João Abrantes*



Muito já foi dito e escrito sobre o Professor Jorge Leite, que nos deixou no passado sábado, dia 24 de Agosto, vítima de doença prolongada. Mas as palavras serão sempre poucas para dizer tudo aquilo que se poderia dizer sobre as múltiplas facetas desse ser humano de excepção e o legado que nos deixou, a todos nós, seus Amigos e discípulos. Nos nossos corações e nos nossos pensamentos ficará para sempre a sua profunda lição de humanismo, generosidade e entrega ao próximo e a sua coerência na luta por esses valores.

Jorge Leite era um Homem bom e simples e um Amigo disponível e generoso, um Mestre competente, rigoroso e sério, um grande Professor, que, pela sua competência, humanidade e sentido de justiça, marcou todos os que com ele se cruzaram, desde logo todos os seus alunos.

Catedrático da Faculdade de Direito de Coimbra, foi um dos maiores juslaboralistas portugueses, nomeadamente, foi um dos pioneiros a quem, após o 25 de Abril, coube a tarefa de reconstruir os princípios laborais vindos do Estado Novo em termos modernos e democráticos. Como tive oportunidade de escrever, há alguns anos, para o livro então publicado em sua homenagem, uma das principais marcas da sua brilhante carreira académica foi a defesa da autonomia do direito do trabalho, baseada numa mundividência que ele próprio designou como «antropologicamente amiga» do trabalho e dos trabalhadores. Sempre em consonância com tal mundividência, foi também Jorge Leite um cidadão totalmente empenhado no combate diário pelos seus ideais de justiça social e fraternidade.

Jorge Leite partiu da mesma forma como viveu. Sem revolta, tranquilo e sereno, resignado, morreu em paz. Como, na sua oração fúnebre, disse João Leal Amado, partiu com a consciência de um dever cumprido e da noção de que a passagem pela terra tem um termo e este estava a cumprir-se.

Sem isso alguma vez o fazer diminuir o respeito por quem tivesse outros ideários, Jorge Leite foi sempre fiel às suas convicções mais profundas, aos seus ideais de esquerda, foi um defensor intransigente da dignidade da pessoa humana e, como tal, sabia que, numa sociedade profundamente fracturada em classes e interesses antagónicos, a forma de ser coerente com a luta pelo Direito e pela Justiça (a tal “luta pelo Direito”, a que se referia Ihering, expressão de que tanto gostava) implica necessariamente uma opção preferencial pelos mais desfavorecidos. Jorge Leite assumiu essa opção ao longo de toda a sua vida, como um dever, que considerava indeclinável, de realizar a solidariedade que cada um de nós deve aos nossos semelhantes, particularmente aos que não têm voz nem vez e aos que têm fome e sede de justiça.

É tão só disto que se trata, como bem acentuou José Manuel Pureza, num belíssimo texto que escreveu em Julho para o diário “As Beiras”, sob o título “Aprender com Jorge Leite”, onde dizia de forma exemplar tudo aquilo que, no essencial, todos nós, seus Amigos, sentíamos por Jorge Leite e por aquilo que com ele aprendemos. “É tão simplesmente de respeito humano elementar que se trata”. É do respeito pela dignidade a que têm direito todos os seres humanos, nomeadamente, os que só têm a força de

trabalho como única fonte de sustento e de realização; por isso, esse valor, princípio fundador de qualquer sociedade decente, não pode ver a sua prossecução ser confiada ao mercado, antes tem que constituir uma das funções principais do Estado democrático.



mais pobres, e naturalmente tristes, reconforta-nos o seu legado inestimável de humanidade e coerência e a gratidão por termos podido conviver e partilhar ideais, convicções e combates por um mundo melhor com este ser humano excepcional.

Lisboa, 1 de Setembro de 2019

Era nisto que acreditava e por isto se bateu toda a vida Jorge Leite, um Homem bom e generoso, que, de forma coerente, sempre esteve ao lado dos mais desfavorecidos, cumprindo de forma exemplar esse tal dever de solidariedade e de luta pela justiça social. Se a sua partida deste mundo nos deixou a todos, seus amigos,

*** Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade NOVA de Lisboa; Vice-Presidente da Associação Portuguesa de Direito do Trabalho – APODIT; Membro da European Labour Law Network – ELLN.**



Encontro Sindical sobre O Direito do Trabalho (CGTP, Outubro 2018)

Da esquerda para a direita: João Reis, Jorge Leite, João Torres, Arménio Carlos, José João Abrantes, Joaquim Dionísio.

O homem que foi serviço público (1)

José Manuel Pureza*



“O trabalho, a força de trabalho, a mão de obra, a energia laboral são apenas nomes que encobrem o ser humano que realiza o trabalho, homem ou mulher, mais ou menos jovem, mais ou menos fatigado, mais ou menos vergado ao peso dos problemas do seu quotidiano, captado, aliás, num momento particular da sua existência, pelo que não poderá deixar de se ter em conta que o objeto da obrigação de trabalho é inseparável da pessoa que a realiza.”

Estas são palavras de Jorge Leite, que ele proferiu numas Jornadas Regionais de Direito do Trabalho em Ponta Delgada, há não muitos anos. Quis começar por elas porque são palavras límpidas que definem um olhar, uma leitura do mundo, uma tomada de posição perante ele, uma desocultação do essencial. São palavras que definem bem quem foi Jorge Leite e a grandeza do seu legado para todos/as nós. Como disse Gomes Canotilho, Jorge Leite foi “um homem excepcional no plano ético, cívico, universitário e político.”

Jorge Leite escolheu um lado e foi desse lado que esteve sempre, em todas estas dimensões. Escolheu estar com os de baixo. E a sua vida e o seu magistério foram sempre um serviço aos de baixo. Com serenidade e, no entanto, com argúcia. Com paixão pela dialética argumentativa e, no entanto, com toda a determinação. Com a mestria do domínio perfeito da ars legis e, no entanto, com a sagacidade de dessacralizar a lei diante da exigência maior que é a justiça. Com a inteligência de quem tem o dom da formulação certa de regras gerais e, no entanto, com a humildade de se pôr ao serviço das soluções concretas dos problemas concretos dos trabalhadores concretos. Volto a Gomes Canotilho: “Jorge Leite não se escondia nas teorias abstratas. Estava na luta.”

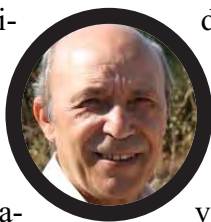
Foi nessa luta, que foi toda a sua vida, que conheci Jorge Leite. Primeiro, como seu aluno. Depois, como companheiro de várias lutas cívicas e políticas. Enfim, como privilegiado pela sua amizade. Quero falar-vos muito brevemente do que me ficou de cada uma destas etapas da relação de admiração e de camaradagem que pude ter com Jorge Leite.

Enquanto académico e jurista, Jorge Leite foi um mestre, no sentido que a palavra tem de referência de conhecimento e de sabedoria, que é muito mais que conhecimento.

Foi por ter escolhido estar ao serviço dos de baixo que Jorge Leite abriu entre nós as portas do Direito do Trabalho e da sua insubmissão contra a injustiça material das relações contratuais comuns fundadas na autonomia das partes sempre que o desequilíbrio de poder entre elas faz com que à autonomia de uma corresponda a submissão da outra.

Quem aprendeu com Jorge Leite, aprendeu esse princípio superior de que o direito do Trabalho, sendo fundado na proteção da parte mais frágil, é-o por respeito para com quem só tem a sua força de trabalho para se fazer valer. Jorge Leite não foi um competente professor de Direito do Trabalho,

foi muito mais que isso, foi um contaminador de sucessivas gerações com muito mais que a letra das normas juslaborais: contaminou-as com a fundamentação exigente dessas normas no imperativo ético e político que é o respeito pelo trabalhador e o respeito pela pessoa do trabalhador. Foi esse imperativo ético e político – que é anterior e superior à lei (e que ela serve ou se recusa a servir) – que Jorge Leite venceu sempre. Não estou certo que ele gostasse que eu visse nisso um traço jusnaturalista, mas estou certo de que aceitaria que eu sublinhasse que, nele, o Direito do Trabalho era, antes e para lá da letra conjuntural do direito positivo, a expressão de um compromisso ético e da relação de forças que o permitia verter ou não em letra de lei.



Cultor desse compromisso fundante do direito do Trabalho, Jorge Leite ensinou juristas de muitas idades, de muitas geografias e de muitas artes, a entender o Direito do Trabalho como o direito a ter direitos no trabalho. Daí, por exemplo, a sua preocupação permanente com a defesa dos direitos da personalidade do trabalhador ou a sua defesa da inoponibilidade da condição resolutiva ao contrato de trabalho.

Foi esse entendimento ético-político do direito do trabalho que, já no ocaso da sua vida, mobilizou todas as suas energias para uma batalha grande contra o que chamou as “normas amordaçantes do trabalhador”, que a conjugação de interesses vários fez acolher no Código do trabalho. A repulsa funda, a indignação incontida com que Jorge Leite falava da presunção de aceitação do despedimento quando o trabalhador recebe a compensação, do prazo para a resolução do contrato em caso de falta de pagamento do salário, das cláusulas de caducidade automática dos contratos coletivos ou de não renovação do contrato a termo certo, da valoração do silêncio como aceitação de proposta de adaptabilidade individual e do banco

de horas individual ou da imposição do gozo de férias imediatamente antes da cessação do contrato de trabalho, (essa indignação funda com que Jorge Leite se referia a estas normas amordaçantes) exprimia-a ele, invariavelmente, com palavras de juízo severo: “sabe o que é que eles querem com isto? Querem humilhar o trabalhador, só isso!”

A vida não deu a Jorge Leite a satisfação de ver esta batalha ética e política ganha pelo seu lado. Bem pelo contrário. Com serenidade mas com clareza crítica, Jorge Leite não deixou de dar voz pública, no final da sua caminhada, à desilusão que causava o alargamento do período experimental para 180 dias, a criação da figura do banco de horas grupal por via referendária ou a persistência – que não hestiva em dizer obscena – de leques salariais com amplitude de três dígitos percentuais.

Mas este compromisso ético do juslaboralista, situou-o Jorge Leite para lá da elaboração e do comentário académico das normas. Quem com ele privou sabe que era para ele uma autêntica obrigação moral estar ao serviço do movimento sindical, dos movimentos de precários, das associações de sinistrados do trabalho, enfim, dos/as trabalhadores/as. Sempre com um irrepreensível sentido de entrega gratuita. Esse serviço era, para Jorge Leite, uma espécie de retribuição, a que ele sentia estar obrigado para com os de baixo, pela elevação, não material mas de conhecimento, que o seu trabalho lhe permitira atingir. Devolver à sociedade – e aos mais frágeis nela – o conhecimento e a reflexão apurados que foi elaborando: eis uma fantástica lição de Jorge Leite para o nosso tempo.

Mais brevemente, uma nota sobre o que aprendi de Jorge Leite sobre o compromisso de construção da polis. A sua opção preferencial pelos de baixo levou Jorge Leite a não se furtar a ser um artífice da construção de dinâmicas unitárias, amplas, abertas, capazes de contrapor a democracia mais

intensa às estratégias de esvaziamento da democracia social e económica, quando não mesmo da democracia política. Foi esse o seu testemunho em iniciativas políticas locais e nacionais – como o Congresso Democrático das Alternativas – em que estivemos juntos. Nelas, Jorge Leite afastou-se sempre da visibilidade mediática que o confundia e agredia, mas nunca enjeitou assumir toda a responsabilidade da construção discreta e paciente de todas as pontes que permitissem dar força a propostas de cidade, de país e de Europa habitadas pela sua vertebração ética de sempre: o respeito pelo trabalhador, a força dos de baixo.



Devo terminar.

E quero fazê-lo trazendo para este momento aquele que foi para mim o traço mais interpelador de Jorge Leite: a sua paixão pelo magistério como um serviço público. Tomo a liberdade de vos contar um episódio que, creio, ilustra bem esta paixão. Poucas semanas antes da sua morte, quando o veredicto da medicina já era sem remissão, entendi publicar um pequeno texto, num jornal da nossa Coimbra, em que quis dar conta da força desafiante do pensamento do juslaboralista Jorge Leite para a sociedade portuguesa. E referi-me precisamente à sua insistência no dever de erradicarmos da nossa ordem jurídica as normas amordaçantes do trabalhador. Não o informei dessa publicação por pudor diante da sua luta por cada minuto de vida. Para minha total surpresa, foi ele que me ligou. No evidente es-

forço para falar, exprimiui com vigor a grande comunhão de escolhas entre nós. Agradeceu a pequenina homenagem e rematou: “Mas, sabe, criou-me um problema.” “Então, Jorge?” – perguntei eu preocupado. “É que agora vou ter que escrever alguma coisa sobre aquilo!” E nem a voz quebrada diminuiu o entusiasmo com que, a seguir, enunciou os argumentos que ia usar na escrita.

Ensinar, investigar, aconselhar, discutir, difundir, organizar – tudo ferramentas que Jorge Leite mobilizou para interpelar, com humildade, mas com apurado sentido estratégico, a sociedade, no sentido de uma reorientação das políticas e das práticas, guiada pelo princípio do respeito pelo trabalhador.

Poupo-vos ao trivial que é dizer que uma pessoa assim morre, mas não desaparece. O que não é trivial é a força da interpelação da vida e obra de Jorge Leite. Nas universidades, na vida política, no terreno sindical e associativo, ela vai ficar a desafiar-nos, sempre em vista da justiça para com os de baixo.



(1) Intervenção no Colóquio organizado pela Jutra (Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho) de homenagem a Jorge Leite, na Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, em 5 de março de 2020.

*** Professor da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Vice-Presidente da Assembleia da República**

Uma reforma desnecessária e frustrante (1)

António Monteiro Fernandes*

É, para mim, sumamente honroso o facto de ter sido incluído no programa desta sessão de homenagem à memória de Jorge Leite.

Como é apenas natural, encarei Jorge Leite com uma sempre crescente admiração e um incondicional respeito pela sua inteligência, pelo seu apurado sentido de justiça, pela sua aguda sensibilidade social – e, em suma, pelo papel central que desempenhou na fundação e no desenvolvimento daquilo que podemos hoje denominar a Escola Portuguesa de Direito do Trabalho.

As sementes que lançou ao longo de décadas de ensino e investigação frutificaram de modo exuberante. Hoje, discípulos seus, impelidos por ele para carreiras académicas brilhantes, regem Direito do Trabalho em várias faculdades de Direito, desenvolvendo e perpetuando o seu legado científico e pedagógico.

As lições de Jorge Leite, que, por notória humildade intelectual, nunca fez editar em livro, nem por isso deixaram de ser frequentemente citadas, tanto na doutrina como na jurisprudência dos tribunais superiores. Surgidos, inicialmente, nos anos setenta, esses textos didácticos impressionam pela clareza, pelo rigor, pela profundidade analítica e, em muitos pontos, pela originalidade do pensamento.

Se alguma coisa podemos averbar a seu débito, é o facto de ter publicado muito menos do que o seu talento e a sua capacidade científica tornariam possível, ou mesmo exigível. Todos os oficiais do mesmo ofício tiveram abundantes oportunidades de assistir a intervenções e debates por ele protagonizados, em que avultaram uma grande agudeza

analítica e uma notável capacidade de desconstrução de ideias feitas. De tudo deveria ter ficado registo impresso – e a triste verdade é que, de grande parte, não ficou.

Nem por isso, contudo, foi menos marcante a sua presença como jurista e como homem de causas sociais.

Foi um homem bom, foi um homem sério, foi um pedagogo, foi um inconformista e um reformador, por natureza e por paixão. Honra eterna à sua memória.

1. A incumbência que me foi dada pela Organização desta meia jornada de trabalho foi a de expor e analisar algumas das mais recentes alterações introduzidas na legislação laboral portuguesa, isto é, essencialmente, no nosso Código do Trabalho.

O tema tem sido tão abundantemente tratado, em todo o tipo de seminários e colóquios, que julgo poder concentrar o foco numa mão-cheia de aspectos dessa reforma legislativa, que considero mais delicados e relevantes.

Como se sabe, ela resultou de duas leis publicadas no mesmo dia (4 de setembro de 2019), mas de importância bastante diferente. Uma dessas leis – a L. 90/2019 – tratou somente de alterações ao regime de protecção da parentalidade; a outra – a L. 93/2019 – abraçou um conjunto muito amplo de modificações do regime das relações individuais e colectivas de trabalho contido no Código do Trabalho.

É sobre esta última que aqui vamos debruçar-nos. E, como disse, a diversidade das questões

abordadas obriga a que – sob pena de tornar esta intervenção insuportável – destaquemos apenas alguns tópicos dotados de maior significado e, porventura, mais controversos.

A primeira nota que quero deixar aqui é que se trata de uma lei, em grande medida, desnecessária e frustrante.

Desnecessária porque são poucas as alterações por ela introduzidas que se mostram capazes de ter reflexo concreto no teor das relações de trabalho em Portugal – ou, de outro ângulo, sobre a qualidade do emprego que existe por cá. Como explicarei adiante, as mudanças mais significativas são acompanhadas de soluções de sinal oposto, que tendem para uma espécie de “soma zero”.

Frustrante porque a evolução favorável da economia, em praticamente todos os domínios, e a própria composição do sistema de forças políticas que constituía a maioria parlamentar, alimentaram naturais expectativas de reversão, ao menos nos pontos mais gritantes, do quadro de austeridade laboral – em larga medida inexplicável – que se instalou com a L. 23/2012. Essa reversão não ocorreu de todo. A fórmula de composição de interesses (claramente desfavorável aos trabalhadores) que caracterizou o quadro regulatório instalado na fase aguda da crise financeira manteve-se em 2019.

Este resultado tornou-se possível pelo facto de o projecto de lei ter sido, em larga medida, gizado à mesa da concertação social – onde as confederações patronais alcançaram uma vitória indiscutível. Essa vitória consistiu na conservação dos ganhos que tinham sido alcançados em contexto de crise, e na adopção de um conjunto de medidas que, pelo jogo das compensações, deixaram inalterado o equilíbrio (ou, melhor dito, desequilíbrio) estabelecido em 2012.

2. Deixando o terreno das generalidades, o primeiro tópico que me parece merecer



atenção especial é o da alteração do regime de incentivos à contratação de candidatos ao primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Como é sabido, o epicentro desse regime deslocou-se do contrato a termo para o período experimental – , passando a pressupor-se a contratação desses candidatos mais dificilmente empregáveis, através de contrato de trabalho de duração indeterminada. No entanto, o traço fundamental deste novo regime consiste na colocação dos empregados ao abrigo dele no escalão intermédio do período experimental (180 dias), independentemente da natureza da actividade contratada.

De novo se levantou a questão da constitucionalidade desse tipo de incentivos à contratação, tendo em conta a postura negativa que o TC assumiu perante anterior projecto de lei que visava eliminar o escalão mais baixo do período experimental (90 dias) e, por consequência, colocar no de 180 dias os não qualificados e semi-qualificados. Sou de opinião que, apesar de tudo, a nova solução não aumenta a insegurança do emprego, mas tem um efeito económico – a inexistência de compensação quando os contratos cessam – que acaba por a tornar menos positiva para os candidatos a emprego.

Todavia, antes da questão da compatibilidade com a Constituição, julgo que deveria pôr-se a do equilíbrio e da eficiência dessa solução. Ao lado do problema do desemprego, coloca-se hoje, com não menor acuidade, o da precariedade, que é, em muitos casos, desemprego oculto. Os incentivos à contratação de grupos menos empregáveis têm uma eficiência mais que duvidosa: o efeito substituição deixa o de-

semprego no mesmo nível, e a precariedade acentua-se.

É certo que a nova solução oferece aos candidatos a primeiro emprego e aos DLD a hipótese da celebração de contratos de duração indeterminada, e que a incerteza dos trabalhadores assim admitidos será muito menos prolongada do que no anterior sistema – que, quanto aos candidatos a primeiro emprego, estendia a duração do contrato a termo até 18 meses, e, quanto aos DLD, até dois anos. Ao abrigo do novo regime, o trabalhador sabe ao fim de 6 meses se tem ou não emprego estável. Mas esses aspectos positivos não bastam para iludir o facto de que esses “menos empregáveis” continuam, por assim dizer, “condenados” à precariedade ou ao desemprego.

3. Um outro tópico em evidência na reforma laboral recente diz respeito ao banco de horas.

Em substância, o sistema montado desde 2012 foi reestruturado, com a eliminação da possibilidade de instituição do banco de horas por acordo individual com cada trabalhador (um acordo que podia ser presumido) – eliminação essa prometida no programa do Governo – e com a criação de uma nova figura – o banco de horas “por referendo” – assente em votação do conjunto dos trabalhadores potencialmente afectados por um projecto do empregador nesse sentido.

Esta nova modalidade caracteriza-se também como banco de horas “grupal”, no sentido de que uma maioria de aceitantes (65% dos que pertencem à unidade estrutural a que diz respeito o projecto do em-

pregador) pode legitimar a imposição desse regime a todos os outros trabalhadores, incluindo os que tenham votado contra.

Recordo que o banco de horas é uma figura que foi introduzida pelo Código do Trabalho de 2009, mas tendo exclusivamente fundamento em convenção colectiva, ou seja, assentando em negociação entre o sindicato e a entidade empregadora. Esse regime foi profundamente alterado, e desvirtuado, através da L. 23/2012, com a introdução do banco de horas por acordo individual, e da possibilidade do banco de horas grupal, como extensão dos acordos individuais ou do âmbito de aplicação da convenção colectiva.

Com a reforma de 2019, o equilíbrio geral desse sistema de soluções melhorou, mas manteve-se muito presente nos desígnios do legislador a preocupação de “globalizar” o banco de horas, isto é, de garantir que ele possa abranger a totalidade do pessoal de uma unidade estrutural da empresa, mesmo sem ou contra a vontade de uma parte desse pessoal. Como se disse, uma maioria de 65% a favor, no referendo, legitima a imposição do regime a todos os trabalhadores visados.

Essa preocupação – supostamente inspirada em considerações de ordem organizacional - passa ao lado da natureza essencialmente individual deste mecanismo. Ele não serve – como o horário de trabalho – para organizar e articular o conjunto das prestações de trabalho dos membros de um grupo ou equipa; serve para possibilitar a extensão dos períodos de trabalho que são compensados pelo salário-hora normal, ou por descanso equivalente.

Se há justificação para que a adaptabilidade dos horários possa ser “globalizada”, ela decai inteiramente no caso do banco de horas.



A solução adoptada representa uma perda para os empregadores (banco de horas por acordo individual) e um ganho para eles (referendo com possível ampliação “grupal”). Também aqui se fica perto da soma zero.

4. No tocante ao regime do contrato a termo, há que registar um conjunto de modificações normativas, várias das quais no sentido de constringer um pouco mais o recurso a esse tipo de contratação. No entanto, julgo que merecem ser salientados desse conjunto dois tópicos, pelo seu significado sob o ponto de vista da precariedade laboral.

O primeiro diz respeito aos contratos ditos de curta duração. A sua admissibilidade, até há pouco limitada aos sectores do turismo e da agricultura, estendeu-se a todos os sectores e empresas cujos ciclos de laboração experimentem flutuações – o que parece deixar de fora muito pouco. Convém notar que esses contratos podem ser celebrados verbalmente, e sem necessidade de indicação de motivo para a estipulação do termo. O limite da “curta duração”, que era de 15 dias, passou a 35.

Poderá dizer-se que este tipo de vínculos laborais existe, pulula na economia informal, e que se trata, assim, de o fazer ingressar no campo do emprego controlado. É provavelmente verdade. Mas parece também certo que, com a nova configuração, a sua excepcionalidade perde força, abrindo um novo postigo por onde a pre-

cariedade artificial tenderá a insinuar-se.

O segundo tópico refere-se ao regime da renovação do contrato a termo e da sua duração total. Esta passou – nos casos gerais – para dois anos. Mas o aspecto mais relevante consiste em que a duração das renovações não pode superar o período por que o contrato foi inicialmente celebrado. Isto significa que não poderá haver mais que uma renovação automática, e que os ajustamentos temporais do contrato passarão a ter que ser feitos por renovação convencional, o que implica novo escrito e a indicação de motivo. Esta mecânica pode complicar significativamente o recurso sistemático à contratação a termo, e, desde logo, mudar o anterior paradigma de seis meses para o de um ano, reduzindo o espaço de incerteza do trabalhador.

Se acrescentarmos a estes pontos o desaparecimento da possibilidade da sistemática contratação a termo de candidatos a primeiro emprego e DLD, devemos reconhecer que, no seu conjunto, o regime modificado do contrato a termo – de que só referi dois aspectos – tende para um certo constringimento desse recurso, embora o jogo de compensações o aproxime, de novo, da soma zero. Apontam nesta direcção a abertura ao período experimental como incentivo à contratação, e as suas vantagens para o empregador.

5. No campo do Direito Colectivo, salienta-se um pequeno conjunto de modificações – ou, mais precisamente, inovações – relativas ao regime da sobrevivência e caducidade das convenções colectivas. Trata-se, no fundo, de explorar todos os resquícios de possibilidades de conclusão de uma nova convenção antes da caduci-

dade da que está em sobrevigência.

O legislador “inventou” um novo mecanismo cujo funcionamento suspende o andamento do prazo final: por decisão do presidente do CES, a pedido de uma das partes, realiza-se uma arbitragem unicamente para apurar se há alguma margem de acordo; se a decisão for afirmativa, passa-se a um processo de mediação conduzido pelo próprio presidente do tribunal arbitral. A manobra dispõe de quatro meses, no máximo, para atingir algum resultado.

Não se pode excluir que, em algum caso, o expediente tenha êxito. O objectivo de evitar o chamado “vazio contratual”, que decorreria da pura e simples destruição da convenção em vigor, está bem presente nesta construção legal. No entanto, o defeito congénito do regime de caducidade – inicialmente justificado como um meio de refrescamento do regime das relações de trabalho – continua lá: o dilema, que se impõe ao sindicato, entre ver-se privado de regulamentação convencional no seu âmbito - e ceder, em toda a linha, às pressões da contraparte.

6. Retomando a apreciação na generalidade do diploma que impôs estas alterações ao Código do Trabalho, pode dizer-se que o mais significativo é o que lá não está. Por outras palavras: o que devia ter mudado e não mudou.

Refiro-me – para dar uns poucos exemplos – à reposição dos acréscimos remuneratórios por trabalho suplementar, à reserva para a contratação colectiva das matérias da adaptabilidade de horários e do banco de horas, à revisão profunda do

regime das consequências da incapacidade definitiva do trabalhador para a actividade contratada, matéria esta sobre a qual paira uma cruel indefinição jurídica – entre muitas outras.

São, decerto, matérias difíceis, sobretudo se o poder político se abstém de ter ideias próprias e se entrega aos equilíbrios da concertação social.

Entendamo-nos, porém. Sendo eu um defensor das virtudes positivas que a concertação social pode representar na definição das políticas públicas, julgo ter razões para considerar que ela assumiu, em Portugal, uma fisionomia claramente disfuncional e até pouco harmónica com a Constituição.

7. Os processos de consulta e de negociação entre o Governo e os parceiros sociais, tendo por objecto a formação de decisões que cabem na esfera de competência do Executivo, são necessários e salutares. A concertação social, na sua pureza, é apta a possibilitar o reconhecimento e a ponderação dos interesses colectivos, patronais e laborais, nesses processos de decisão. Ela permite, por outro lado, e sobretudo quando desemboca em acordos, conferir legitimidade social reforçada às mesmas decisões.

Há, no entanto, dois tipos de distorção do papel da concertação social, que se verificam, ambos, na experiência portuguesa.

Um consiste na celebração de acordos sobre legislação que pertence à competência reservada da Assembleia da República. Nenhum reparo haveria que fazer se esses acordos se esgotassem na formulação e

apresentação das correspondentes propostas pelo Governo ao Parlamento, abrindo-se sobre elas debate livre e aberto nesta sede. Mas não é assim. Os acordos que o Governo celebra com os parceiros sociais devem ser respeitados e cumpridos pelo Parlamento, sob pena (diz-se) de “esvaziamento” da concertação social.



No caso da reforma legislativa que acabamos de comentar, sucedeu que o Governo, sustentado ao longo da legislatura por certa maioria parlamentar, apresentou uma proposta de lei que, na Assembleia, acabou por ser viabilizada, praticamente sem alterações, pela oposição – em nome da “salvaguarda da concertação”.

O segundo aspecto disfuncional diz respeito à ideia difusa de que, particularmente no domínio das leis do trabalho, só são admissíveis decisões legislativas suportadas em acordos de concertação social. Por outras palavras: o Governo “não pode” apresentar ao Parlamento propostas que não tenha previamente acordado com os parceiros sociais. Com isso, institucionaliza-se a noção (constitucionalmente insustentável) de que, em certos domínios, o Governo está obrigado a contratualizar as suas políticas e impedido, portanto, de as formular e pôr em prática de acordo com o seu programa e com as competências que lhe pertencem.

Esta ideia tem prevalecido, nas últimas décadas, mesmo em casos – como o da reforma fortemente regressiva que se corporizou na Lei 23/2012 – em que a genuinidade dos acordos de concertação obtidos era mais que duvidosa.

Em suma: nada impede que o Governo procure consensualizar as suas propostas legislativas – desde que os acordos não limitem a abertura da apreciação parlamentar dessas propostas, e desde que, não havendo acordos, o Governo não prescindia, na prática, de legislar em conformidade com as políticas próprias.

Não é esse o padrão de procedimento que tem sido seguido, nomeadamente na reforma de setembro de 2019.

8. A apreciação dos conteúdos abordados nessa reforma legislativa – refiro-me sobretudo, como já disse, à Lei 93/2019 – em conjunto com aqueles que não foram sequer considerados, e que constituíam objecto de razoáveis expectativas no ambiente laboral português, sugere que a estratégia assim concretizada se situou, claramente, na linha da astuta frase do príncipe Falconeri no romance *O Leopardo*: “Algo deve mudar para que tudo fique na mesma”.

O paralelo não é puramente verbal: tanto na Sicília do séc. XIX como no Portugal de 2019, o que se tratava de salvaguardar era um passado socialmente regressivo e injusto.

(1) Conferência na Universidade Nova – 05 de março de 2020 – Homenagem a Jorge Leite.

*** Professor da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa.**

Alterações ao Código de Processo de Trabalho

[Lei n.º 107/2019 de 9 de Setembro, com entrada em vigor em 9 de Outubro de 2019] *

José Eduardo Sapateiro**

Ao Professor Jorge Leite

I

Introdução

As alterações introduzidas no Código do Processo do Trabalho pela Lei n.º 107/2019 de 9 de setembro, com entrada em vigor em 9 de outubro de 2019, são, em grande parte, formais, visando compatibilizar este diploma com o Código de Processo Civil de 2013, atualizar o texto ou as referências normativas que antes estavam feitas para diplomas já revogados ou alterados, corrigir algumas imprecisões de linguagem, dar corpo e solução a algumas das questões suscitadas pela doutrina e jurisprudência e desenvolver certos aspetos de regime de alguns processos especiais.

Ao legislador laboral, nesses longos 6 anos de espera, faltou ambição e coragem para se lançar numa verdadeira reforma do direito processual do trabalho, que passaria talvez mesmo pela publicação de um novo CPT, renumerado em termos de artigos e legislado em termos mais rigoroso e cuidados, com uma consagração bem mais afinada e segura de alguns dos seus institutos e processos especiais.

É questionável a remissão para disposições específicas do NCPC e não apenas para o regime correspondente desse diploma de base geral e comum, para evitar, no futuro, as dúvidas que sempre acontecem quando a lei processual do tra-

balho fica prolongadamente desfasada da lei processual comum.

O ideal seria apostar numa maior autonomia dos regimes adjetivos laborais, de maneira a se evitar no futuro os erros do passado, como aconteceu não apenas com este último desfasamento de 6 anos entre o Código de Processo de Trabalho e o Código de Processo Civil de 2013, mas também com a desconformidade ainda mais vincada com a reforma de 2007 do Código de Processo Civil de 1961 (designadamente, ao nível dos recursos, com o seu sistema monista, enquanto o regime processual de trabalho se manteve em vigor, ao longo de 2 anos, com o seu sistema ainda dualista).

Agora como antes, continuam a soprar nesta matéria os [ideologicamente] nada inocentes e adversos ventos uniformizadores do processo civil.

II

Processos de Liquidação e Partilha dos Bens de Instituições de Previdência, de Associações Sindicais, de Associações de Empregadores ou de Comissões de Trabalhadores

O artigo 7.º da Lei n.º 107/2009, de 9 de setembro revogou, como sabemos, os artigos 173.º a 182.º do Código de Processo do Trabalho e, nessa medida, eliminou da panóplia de ações laborais com processo especial reguladas em tal diploma as ações de liquidação e partilha de bens de ins-

tituições de previdência, de associações sindicais, de associações de empregadores ou de comissões de trabalhadores.



A ser assim, haverá ainda razão para se manter a epígrafe e parte do texto do número 1 do artigo 18.º, pensando nós que a já citada norma transitória do número 2 do artigo 9.º da Lei n.º 107/2009, de 9 de setembro - «a revogação dos artigos 173.º a 182.º do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/89, de 9 de novembro, apenas e aplica às ações instauradas após a entrada em vigor da presente lei» - não justifica, em si e só por si, a manutenção em vigor dessa parte do artigo 18.º aqui em análise?

Importa referir que a revogação dos artigos 173.º a 182.º do Código de Processo do Trabalho não significa que essa ação tenha deixado de existir em termos jurídico-processuais no plano do direito adjetivo do trabalho mas apenas que o legislador laboralista considerou que tal matéria da liquidação e partilha de bens das referidas entidades [todas com personalidade jurídica, convirá dizê-lo, devendo, quanto às três últimas, confrontarem-se os artigos 434.º, número 1, alínea g) e 450.º, número 1, alínea c) e 456.º do CT/2009, respetivamente] poderia ser regulada e tramitada de acordo com regras constantes de outros diplomas legais ou mesmo com base em regimes adjetivos já existentes no Código do Processo do Trabalho.

Bastará atentar na circunstância de o legislador, em termos de competência material, ter mantido inalterado o artigo 126.º da Lei da Organização do Sistema Judiciário quando determina, a esse respeito o seguinte, no seu número 1, alínea k), o seguinte:

«1 - Compete aos juízos do trabalho conhecer, em matéria cível:

a) (...)

k) Dos processos destinados à liquidação e par-

tilha de bens de instituições de previdência ou de associações sindicais, quando não haja disposição legal em contrário;

l) (...))»

Constata-se que o legislador, não obstante ter revogado o artigo 127.º da LOSJ e de ter aditado a alínea c) do artigo 79.º com a menção às associações de empregadores e às comissões de trabalhadores, já não o fez quanto à referida alínea k) do número 1 do artigo 126.º, podendo, no entanto, o aplicador do direito fazer uma interpretação extensiva da mesma de maneira a aí integrar essas outras duas categorias de entes coletivos laborais.

Deverá tal epígrafe e norma do artigo 18.º do CPT ser corrigida, de maneira a expurgar do texto do Código de Processo do Trabalho qualquer menção a essas ações de liquidação e partilha de bens de instituições de previdência, de associações sindicais, de associações de empregadores ou de comissões de trabalhadores e que eram as que estavam reguladas nos artigos 173.º a 182.º do Código de Processo do Trabalho?

A resposta a tal pergunta passa talvez pela averiguação acerca do regime adjetivo ao abrigo do qual tais ações de liquidação e partilha deverão passar a ser propostas.

Recorde-se que o artigo 182.º do CPT, agora revogado, remetia, subsidiariamente, para o processo especial de liquidação judicial de sociedades regulado nos artigos 1122.º a 1130.º do Código de Processo Civil de 1961, mas tal ação já não encontra correspondência em qualquer um dos processos especiais elencados no atual Código de Processo Civil.

A questão que se coloca então é a seguinte: que outros diplomas ou regimes legais adjetivos poderão passar a regular a tramitação destas ações de liquidação e partilha de bens?

É possível, desde logo, fazer a invocação das

normas gerais e subsidiárias do Código Civil [cf. artigos 157.º, 167.º, número 2, 172.º, número 2, 175.º, número 4, 182.º, 183.º e 184.º e 1007.º a 1021.º], mas se interpretamos devidamente tais disposições legais, verificamos que as mesmas não regulam a tramitação de qualquer procedimento adjetivo que deva correr termos no foro judicial e que respeite a tais operações de liquidação e partilha das associações, fundações e sociedades civis mas antes prevêem essa liquidação e partilha num quadro extrajudicial, em que não existe litígio ou conflito que justifique o recurso à via dos tribunais.

Estamos também em condições de convocar o regime constante do Código das Sociedades Comerciais e que regula, nos seus artigos 146.º a 165.º, a liquidação e partilha dos bens das sociedades civis sob forma comerciais e sociedades comerciais mas também aqui não encontramos um conjunto de regras processuais que se comparem às ínsitas nos revogados artigos 173.º a 182.º do CPT.

Podemos mesmo, neste âmbito e de acordo com a posição sustentada pelo Dr. Alcides Martins, em «*Direito do Processo Laboral – uma síntese e algumas questões*», 3.ª Edição, janeiro de 2018, Almedina, página 242 [citada pelo Dr. Paulo Sousa Pinheiro, obra e local citados], pensar em aplicar o «*Regime Jurídico dos Procedimentos Administrativos de Dissolução e de Liquidação de Entidades Comerciais*» publicado pelo Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de Março, mas, salvo melhor opinião, não apenas as instituições de previdência, de associações sindicais, de associações de empregadores ou de comissões de trabalhadores não podem ser qualificadas juridicamente como entidades comerciais, como tal regime exclui-as expressamente quando se considera somente aplicável, segundo o seu artigo 2.º, número 2 e com as exceções do seu número 3, «**às sociedades comerciais, às sociedades civis sob forma comercial, às cooperativas e aos es-**

tabelecimentos individuais de responsabilidade limitada, designados no presente diploma como entidades comerciais», sendo certo finalmente que se refere aos procedimentos administrativos a adotar nas referidas dissolução e de liquidação de entidades comerciais, que não têm a virtualidade de substituir a regulação processual de natureza judicial que antes estava prevista nos artigos 173.º a 182.º do CPT e que continua a ser reclamada pela competência material dos tribunais do trabalho.

O Dr. Paulo Sousa Pinheiro, obra e local citado, refere ainda o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 10/7/2018, Processo n.º 3898/17.0T8GMR.G1, relator: Fernando Fernandes Freitas, publico em , com o seguinte Sumário:

«I – Eliminado, no atual C.P.C., o processo especial de liquidação judicial de sociedades, que o Código anterior previa e regulava, o meio processual que agora melhor se adequa, tendo em consideração os fins em vista, é o incidente da liquidação posterior à sentença, previsto no n.º 2 do art.º 358.º, ainda que se não prescindia do cumprimento do dever de adequação formal, consagrado no art.º 547.º.

II - Sendo tramitado no próprio processo comum onde foi proferida a sentença que declarou nulo o contrato de sociedade e determinou que esta entrasse em liquidação, fica, desde logo, salvaguardado o aproveitamento integral dos atos até aí praticados, o acesso direto à sentença, que constitui a base e fundamento da liquidação, e permite ao juiz um controlo mais efetivo sobre os pontos de discussão, obstando a que se voltem a discutir questões, de facto ou de direito, que já foram apreciadas e ficaram definitivamente decididas na sentença.»

Salvo melhor opinião e atendendo ao regime jurídico do incidente de liquidação dos artigos 358.º a 361.º do NCPC, não se nos afigura que encontremos aí o meio processual próprio e capaz, ainda

que muito adaptado e adequado nos termos do artigo 547.º do mesmo diploma legal, a levar a um porto satisfatório e suficiente, a tramitação judicial da liquidação e partilha dos bens das instituições de previdência, de associações sindicais, de associações de empregadores ou de comissões de trabalhadores, que antes estavam reguladas nos referidos artigos 173.º a 182.º do CPT.



O Dr. Paulo Santos, docente da área do Direito do Trabalho defende, em texto recente por si escrito, que deverão seguir os termos da ação declarativa comum dos artigos 54.º e seguintes do Código do Processo do Trabalho, face ao disposto no artigo 48.º, número 3, de tal diploma legal, que estatui que «*o processo especial aplica-se nos casos expressamente previstos na lei; o processo comum é aplicável nos casos a que não corresponda processo especial*».

Temos muitas dúvidas de que se possa continuar a falar ainda aqui de processo especial por referência a estas ações de liquidação e partilha de bens identificadas no artigo 18.º do Código do Processo do Trabalho, pois a eliminação dos artigos 173.º a 182.º desse mesmo diploma legal retirou-lhe tal natureza e a única disposição que ainda as refere não possui a virtualidade de lhes manter a natureza de processo especial.

Também não vislumbramos, nos regimes legais anteriormente referenciados, formas processuais específicas que regulem adequadamente os aludidos procedimentos de liquidação e partilha de tais entidades da índole social ou laboral, sendo certo que os mesmos sempre se confrontariam com a válvula de segurança que constitui o número 3 do artigo 1.º do CPT.

Aderimos por isso à posição sustentada pelo Dr. PAULO SANTOS e entendemos que tais procedimentos de liquidação e partilha, quando haja questões que só judicialmente possam ser decididas, deverão seguir a tramitação da ação declara-

tiva com processo comum dos artigos 54.º e seguintes do CPT.

Poder-se-á defender que a conservação de tal regra de competência territorial relativamente a esse tipo de ações será inútil, dado o disposto nos artigos 80.º e 81.º do Código de Processo Civil de 2013 consagrar também o tribunal do domicílio do réu ou da sede da pessoa coletiva ou sociedade como territorialmente competente para instaurar tal ação, mas ainda assim, por constituir uma norma especial por referência ao regime comum, parece-nos ser justificada a sua manutenção.

III

Pressupostos Processuais

O artigo 19.º do Código de Processo do Trabalho manteve o seu número 1 mas viu-lhe ser alterada a epígrafe que, sendo anteriormente a de «*Nulidade dos pactos desaforamento*», passou a ser a de «*Nulidade dos pactos de desaforamento e conhecimento oficioso da incompetência em razão do território*», assim como aditado um número 2, que determina o conhecimento oficioso da exceção dilatória de incompetência em razão do território, que deverá ser feito nos termos do regime dos artigos 102.º a 108.º do NCPC com as necessárias adaptações, convindo realçar ainda aqui que é o artigo 104.º desse diploma legal, que prevê as situações de conhecimento oficioso de tal exceção no âmbito do processo civil comum.

O artigo 19.º-A do Código de Processo do Trabalho, pelo seu turno, constitui uma disposição legal nova, que se refere às situações de tribunais que não sendo de trabalho possuem competência laboral, como é o caso de alguns dos juízos de competência genérica do tribunal da comarca dos Açores [cf. artigo 66.º do Decreto-Lei n.º 49/2014, de 27 de março e quadro anexo].

O artigo 25.º, número 1, alínea b) admite contudo a realização de citações, notificações e outras diligências em outros juízos que, embora territorialmente competentes, não possuem competência laboral.

A competência territorial acha-se definida nos termos gerais da LOSJ e da respetiva regulamentação.

IV

Procedimentos Cautelares

O regime laboral dos procedimentos cautelares do direito processual do trabalho confrontou-se com diversas alterações significativas, que iremos analisar de imediato.

O artigo 32.º do Código de Processo do Trabalho, relativo ao procedimento cautelar comum de índole laboral, conheceu uma harmonização com o NCPC, quanto à designação da Audiência como Final, havendo ainda aí uma menção ao instituto da inversão do contencioso que se mostra previsto e regulado no artigo 369.º do NCPC e uma remissão no que toca à decisão verbal a proferir, para o regime do artigo 155.º do NCPC, em termos de gravação e transcrição da mesma.

Já o artigo 33.º procedeu, por seu turno, à introdução expressa no âmbito dos procedimentos cautelares de natureza laboral do instituto da inversão do contencioso que se mostra previsto e regulado basicamente no artigo 369.º do NCPC.

Tal introdução é feita, convirá frisá-lo, «**com as necessárias adaptações e com as especialidades previstas no presente Código**», importando ainda ter em linha de conta para este efeito com o disposto no número 3 do artigo 1.º do CPT.

A inversão do contencioso pode ser requerido no procedimento cautelar de suspensão de despedimento, exceto quando haja lugar à propositura da AIRLD, nos termos do n.º 4 do artigo 34.º e do

artigo 98.º-C.

O artigo 33.º-A do Código de Processo do Trabalho constitui uma nova disposição legal que veio afastar as dúvidas [melhor dizendo, resistências] de alguns dos nossos tribunais do trabalho no que se refere à aplicação do procedimento cautelar de suspensão de despedimento a todo o tipo de cenários que configurem suficiente e juridicamente uma resolução unilateral por parte do empregador do contrato de trabalho, aí se incluindo os despedimentos verbais e mesmo tácitos.

Questão diversa é se aqui também cabem situações em que previamente à sua cessação se discute a natureza jurídica do vínculo profissional ou a validade do motivo de justificação do termo aposto num contrato de trabalho a termo certo ou incerto ou até a nulidade da relação laboral, afigurando-se-nos que ainda se mantém aplicável a interpretação o Acórdão Uniformizador de Jurisprudência número 1/2003, do Supremo Tribunal de Justiça, de 1/10/2003 e publicado no Diário da República n.º 262, Série I-A, de 12/11/2003, com o seguinte Sumário conclusivo, na parte que para aqui releva:

«I) O trabalhador despedido (individual ou coletivamente) pode socorrer-se do procedimento cautelar de suspensão de despedimento desde que esta seja a causa invocada pela entidade patronal para cessação da relação laboral ou, na sua não indicação, se configure a verosimilhança de um despedimento.

II) Os meios de prova consentidos pelos artigos 35.º e 43.º, ambos do CPT, destinam-se a fundar a verosimilhança necessária para a concessão da providência cautelar de suspensão de despedimento.»

O artigo 38.º do Código de Processo do Trabalho manteve o texto dos seus números 1 e 2, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro vigente, mas sofreu uma alteração



da sua epígrafe, não apenas com a substituição da expressão «*Processo*» pela que agora se lê [«**Procedimento**»] mas principalmente através de um aditamento que transformou a «*Falta de apresentação do processo disciplinar*» no seu atual cabeçalho de «**Falta de apresentação do procedimento disciplinar ou dos documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas**», modificação essa que se revela correta e pertinente dado o procedimento cautelar da suspensão do despedimento abarcar não apenas o despedimento individual do foro disciplinar como também o despedimento objetivo [despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação].

O artigo 39.º do Código de Processo do Trabalho, que se refere ao conteúdo da decisão final no âmbito do procedimento cautelar da suspensão do despedimento, não somente viu na sua epígrafe verificar-se a substituição da expressão «*processo*» por «**procedimento**», como ainda contém, no seu número 1, alínea c), uma referência definitiva às outras modalidades de despedimento objetivo [por extinção do posto de trabalho e por inadaptação] que não apenas o despedimento coletivo e que podem ser igualmente objeto das formalidades legais similares à dessa modalidade de despedimento e que, anteriormente, só de forma tácita, se deduziam do texto legal, procedendo finalmente à precisão dos fundamentos de índole material e formal que podem justificar o decretamento da providência cautelar de suspensão de despedimento objetivo como ao alargamento dos fundamentos para o decretamento da providência cautelar de suspensão de despedimento coletivo, ficando assim definitivamente afastada a interpretação jurídica de que apenas os vícios formais do procedimento do despedimento coletivo consentiam o decretamento da providência da suspensão.

Chegamos assim ao regime especial de recursos do procedimento cautelar da suspensão do despedimento e ao disposto no artigo 40.º do Código de Processo do Trabalho, que foi objeto de aditamento de um novo número 2, que se refere ao re-

curso da decisão que decretar a inversão do contencioso no quadro desse procedimento, que só é impugnável em conjunto com a sentença que se pronunciar positivamente sobre a providência cautelar requerida (podendo ambas ser prolatadas em momentos processuais distintos), sendo o despacho que indeferir tal inversão do contencioso irrecorrível, ocorrendo ainda e finalmente uma adaptação da parte inicial do número 3 – que era o anterior número 2 – a esse novo recurso e tendo o número 3, na sua redação original, passado a número 4.

O artigo 40.º-A do Código de Processo do Trabalho, que regula a caducidade do procedimento cautelar da suspensão do despedimento, manteve o texto da alínea b) do seu antigo corpo e agora número 1 desta disposição legal, que nos remete para o disposto no artigo 373.º do NCPC, tendo ainda havido aí a introdução da referência ao instituto da inversão do contencioso e uma precisão – melhor dizendo, correção - na alínea a) do agora número 1 no sentido de a ação principal a propor não ser apenas a de despedimento coletivo (?) mas também a do despedimento individual subjetivo ou objetivo, como era lógico e natural.

O prazo de caducidade de 30 dias a que alude alínea a) do número 1, nas situações em que a referida providência foi decretada, só se começa a contar desde a notificação do trânsito em julgado da decisão que a haja ordenado e já não da simples notificação de tal decisão ao trabalhador [como antes acontecia, com o regime original], o que implica que as secretarias judiciais procedam oportunamente a essa [nova] notificação do referido trânsito em julgado às partes.

O aditamento feita ao corpo do número 1 assim como do número 2 do artigo 40.º-A esclarece que a caducidade do procedimento ou da providência cautelar de suspensão de despedimento não ocorre quando há inversão do contencioso ou a instauração da AIRLD.

V

A Ação de Impugnação da Regularidade e Licidade do Despedimento [AIRLD] e o Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento [PCSD]

O artigo 36.º-A do Código de Processo do Trabalho traduz-se numa disposição nova que lhe foi aditada, importando conjugá-la com os números 2 do artigo 98.º-C, número 3 do artigo 98.º-F, número 4 do artigo 34.º e número 4 do artigo 36.º, todos do CPT.

Esta disposição, no seu corpo, parece admitir que não haja coincidência, nos casos que se mostram previstos nos artigos acima identificados, entre a realização da Audiência de partes da AIRLD e da Audiência Final do PCSD, ao afirmar o seguinte: **«Sempre que a audiência final do procedimento cautelar ocorra em simultâneo com a audiência de partes prevista no artigo 98.º-I»**.

Pensamos que esta nova disposição veio tentar responder às dúvidas que se colocavam a nível doutrinário e jurisprudencial acerca da forma como, na sequência desse pedido formulado no Requerimento Inicial do PCSD, se deveria tramitar depois a AIRLD.

Esta disposição veio, em nosso entender, introduzir uma especialidade no regime jurídico da ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, com processo especial, que se mostra prevista nos artigos 98.º-B e seguintes do CPT, assim como na articulação entre a propositura desta última e o procedimento cautelar da suspensão de despedimento] dos artigos 34.º e seguintes do mesmo diploma legal.

Se atentarmos no artigo 387.º, número 2 do CT/2009, por um lado e nos artigos 26.º, número 5, 98.º-C a 98.º-E do CPT, pelo outro, verificamos que a instância respeitante à AIRLD se inicia pela

apresentação do respetivo formulário.

Verifica-se, contudo, no caso de ser deduzido procedimento cautelar da suspensão de despedimento antes da apresentação de tal formulário, que o trabalhador, nos termos do número 2 do artigo 98.º-C e artigo 34.º, número 4 do CPT se vê dispensado de o fazer, desde que expresse no requerimento inicial daquele procedimento cautelar da suspensão de despedimento o seu propósito de impugnar a regularidade e a licitude do despedimento [admitindo nós, por interpretação extensiva, que a instância da AIRLD se inicie com tal pedido formal feito em tal Requerimento Inicial].

Há assim lugar ao funcionamento do regime constante do número 4 do artigo 36.º e 3 do artigo 98.º-F, que deve ser agora conjugado com este novo artigo 36.º-A, que nos diz que a autuação da AIRLD só se verifica após a realização a Audiência de Partes do artigo 98.º-I e a Audiência Final do procedimento cautelar e com base em certidão da Ata documentadora dos atos próprios de cada uma das diligências e do Requerimento Inicial do PCSD.

A AIRLD prossegue então os seus termos como ação dependente do procedimento cautelar da suspensão de despedimento, havendo assim um aparente desfasamento entre o início da instância e a autuação da AIRLD.

Parece resultar, com efeito, da conjugação de tal regime jurídico que, muito embora a instância da AIRLD tenha início com a apresentação do formulário, o que determinará, de imediato, a sua distribuição e autuação enquanto tal, já no que toca às situações em que no requerimento em que se pede também a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, essa instância inicia-se com a entrada desse requerimento inicial mas fica suspensa durante o período que medeia entre esse momento e a data da realização da Audiência de Partes do artigo 98.º-I, que antecede a Audiência Final do procedimento cautelar, só

então havendo lugar à extração de correspondente certidão [alíneas a), b) e c) do artigo 36.º-A] e posterior autuação, correndo a AIRLD por apenso à suspensão de despedimento, ainda que esta tenha sido julgada improcedente [numa inversão de papéis adjetivos que constitui uma exceção ao regime regra do artigo 364.º do NCPC].

Tal emissão de certidão e subsequente autuação e apensação da AIRLD aos autos de suspensão de despedimento também acontecerá naturalmente nos cenários em que as partes – trabalhador e empregador – ponham termo ao litígio no quadro da Audiência de Partes que se realizará ao abrigo do número 3 do artigo 98.º-F do Código de Processo do Trabalho, com a subsequente e inevitável extinção da instância relativa aquele procedimento cautelar por inutilidade [ou até impossibilidade] superveniente da lide [artigo 277.º, alínea e) do NCPC], caso aquela transação judicial ou desistência do pedido não determinem nada quanto à sua existência e cessação.

Nada impede, por outro lado, que o acordo ou a desistência de pedido só venha a ocorrer durante ou no final da Audiência Final do PCSD, com a respetiva extinção da instância e sua inserção na certidão que irá dar lugar à autuação de uma AIRLD igualmente virtual, por que esvaziada de conteúdo e sentido.

Tal quadro processual realça a estranheza que constitui esta dependência adjetiva da AIRLD – que, recorde-se, se resume à referida certidão e à posterior tramitação de liquidação e pagamento das custas devidas - dessa suspensão de despedimento que pode findar de forma inconclusiva, ou seja, sem decisão sobre o mérito da causa e por força dos atos praticados nesses autos que, sem deixarem de ser os principais, lhe ficarão apensados.

VI

Formas e Tramitação da Ação Executiva

O artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho na sua anterior redação, estatuiu que o processo executivo tinha formas diferentes, conforme se baseasse em decisão judicial de condenação em quantia certa ou noutra título, num texto normativo que não era feliz, por ser equívoco nos seus termos e, nessa medida, poder gerar dúvidas de interpretação e aplicação jurídicas.

Esta nova remissão para o NCPC limita-se a uniformizar o regime legal da ação executiva no que toca às formas que pode assumir em processo laboral, sendo certo que este último tem cada menos especialidades ou particularidades a esse nível (cf. artigos 88.º, 90.º e 98.º).

O artigo 88.º do Código de Processo do Trabalho, por seu turno, viu-lhe ser aditada uma alínea c) relativa aos «**acordos exarados em conciliação extrajudicial presidida pelo Ministério Público**» que veio pôr termo à discussão existente a nível doutrinário e jurisprudencial relativamente à possibilidade de se poderem qualificar juridicamente tais acordos como títulos executivos suscetíveis de constituir a causa de pedir imediata de uma ação executiva ou se, ao invés, exigiam a propositura de uma prévia ação declarativa com vista a obter uma sentença condenatória que, essa sim, seria o título executivo legalmente exigido para o efeito (a não ser que se lograsse a elaboração de um novo acordo entre trabalhador e empregador, nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 703.º do NCPC).

O artigo 90.º do Código de Processo do Trabalho manteve o texto do número 1 mas assistiu à alteração do seu número 2, passando-se a falar aí em «**execução**» em vez de «*processo executivo*»,

assim como se procedeu à eliminação da expressão «*de execução*» a seguir a «*diligências*», o que parece querer dar uma maior abrangência à atividade do funcionário judicial desenvolvida no quadro de tal execução, quer em termos prévios à sua instauração, como durante a sua tramitação.

Encontrando-se os números 3 a 6 artigo 90.º do Código de Processo do Trabalho já revogados, foi finalmente aditado um número 7, que atribui ao Ministério Público o impulso oficioso [a norma fala no preenchimento por esse magistrado do requerimento executivo, numa formulação legal algo bizarra] da ação executiva em causa, em representação [não deveria ser antes patrocínio?] do exequente e sem prejuízo do funcionamento do regime do artigo 9.º [mandatário constituído ou patrono oficioso nomeado e intervenção acessória daquele magistrado do MP – cf. artigo 9.º do mesmo diploma legal].

Permitam-nos, com referência a esta nova regra jurídica constante desse número 7 do artigo 90.º do CPT, regressar ao procedimento cautelar de suspensão de despedimento e realçar que o decretamento da correspondente providência cautelar é concretizado pelo Tribunal do Trabalho nos termos do número 1 do artigo 39.º do Código de Processo do Trabalho [probabilidade séria de ilicitude do despedimento fundada a) na provável inexistência de procedimento disciplinar ou na sua provável invalidade; b) na provável inexistência de justa causa; ou c) Nos casos de despedimento coletivo, de despedimento por extinção de posto de trabalho ou de despedimento por inadaptação, pela provável verificação de qualquer dos fundamentos de ilicitude previstos no artigo 381.º do Código do Trabalho ou, ainda, pela provável inobservância de qualquer formalidade prevista nas normas referidas, respetivamente, no artigo 383.º, no artigo 384.º ou no artigo 385.º do Código do Trabalho].

Tal sentença é apenas suscetível de recurso de Apelação nos termos do número 1 do artigo 40.º

do CPT, salvo as situações previstas no artigo 629.º do mesmo diploma legal em que é sempre possível recurso até ao Supremo Tribunal de Justiça.

Essa mesma sentença, nos termos do número 2 do artigo 39.º do CPT, tem força executiva quanto às retribuições devidas desde o despedimento [a norma fala em retribuições em dívida], estando o empregador Requerido obrigado a juntar aos autos até ao último dia de cada mês subsequente à decisão judicial documento comprovativo de tal pagamento [transferência bancária, recibo assinado pelo Requerente, vale postal, etc.], sendo que o primeiro que vier a ser apresentado nos autos deve englobar todos os salários e demais prestações vencidas entre a data do despedimento e esse momento.

Caso o empregador não pague voluntariamente os salários em débito, o trabalhador credor, com base na sentença que decretou a suspensão do despedimento e nos termos do número 3 do artigo 39.º do Código de Processo do Trabalho pode instaurar uma ação executiva que, em regime de trato sucessivo [artigo 850.º do NCPC], segue os termos do artigo 90.º [Execução de direitos irrenunciáveis], com as necessárias adaptações.

Importa realçar, nesta matéria, que o recurso de Apelação do artigo 40.º, segundo o seu número 3 [aí se incluindo quer o recurso da decisão que decretou a suspensão do despedimento, como a que a determinou a inversão do contencioso], possui efeito meramente devolutivo, o que abre a porta à imediata instauração da referida ação executiva [cf. número 1 do artigo 704.º do NCPC].

A dúvida que se pode aqui suscitar é se o novo número 5, na sua conjugação com o número 2, ambos do artigo 90.º do CPT, também é aqui aplicável, ou seja, se «**Se o autor não iniciar a execução no prazo fixado, e não tiver sido junto ao**

processo documento comprovativo da extinção da dívida no prazo referido no número anterior, o tribunal, oficiosamente, ordena o início da execução, cujas diligências são realizadas por oficial de justiça.» [número 2], sendo «**o requerimento executivo [...] preenchido pelo Ministério Público, ao qual cabe ainda, na falta de resposta do exequente e sem prejuízo do disposto no artigo 9.º, a representação deste na execução.»** [número 5].



Muito embora não estejamos seguros quanto à resposta a dar a tal questão, admitimos que a mesma possa ser afirmativa...

VII

Processo Comum de Declaração

[Regime Jurídico e Tramitação]

Iniciando a nossa análise pelos aspetos gerais da ação declarativa comum, assistiu-se à eliminação das «Secções» no Título IV do Livro I e à sua «substituição» por «CAPÍTULOS», sendo que o referido Título IV passa a chamar-se «**Processo comum de declaração**» [antes, era designado de «*Processo de declaração*»], tendo ainda ocorrido a alteração da Epígrafe da anterior Secção III, de «*Saneamento do processo e audiência preliminar*» para Capítulo III - «**Gestão inicial do processo e audiência prévia**», bem como da Epígrafe da anterior Secção V, de «*Discussão e julgamento da causa*» para Capítulo V - «**Audiência Final**» [artigo 4.º da Lei n.º 107/2019 de 9 de setembro].

No que se refere ao artigo 49.º do Código de Processo do Trabalho, manteve-se o texto do número 1 mas procedeu-se à adaptação desta disposição ao NCPC, no que se refere aos seus números 2 e 3.

No seu número 2, passa a remeter-se para o pro-

cesso comum de declaração que se mostra regulado nos artigos 552.º a 626.º do NCPC, ao invés do «*processo sumário*» que antes aí era mencionado.

O número 3 substitui a menção à «*fixação da Base Instrutória*» pela «**enunciação dos temas de prova**», numa nova adaptação ao regime processual comum em vigor e ainda que tais dois institutos não se confundam ou correspondam entre si.

O artigo 49.º, no seu número 2, remete-nos assim e em termos subsidiários, para as normas jurídicas sobre o processo comum de declaração que constam do NCPC, abrindo assim a possibilidade de aplicação dos regimes diferenciados aí existentes, em função do valor da ação e que tem uma expressão clara no regime do artigo 64.º do CPT, quanto ao número máximo de testemunhas que as partes podem arrolar [10 ou 5].

Temos dúvidas quanto à bondade e operacionalidade de tal aplicação subsidiária e genérica do regime do NCPC referente ao processo comum de declaração, quer por força das normas especiais do CPT, que fazem o processo comum laboral ter maiores afinidades com a modalidade mais simples daquele processo comum de declaração, quer pelas dificuldades de compatibilização das regras em confronto que, por vezes, se podem colocar.

O número 3 do artigo 49.º elimina finalmente a dúvida quanto à manutenção da figura da Base Instrutória e, numa adaptação ao regime do Novo Código de Processo Civil, permite ao juiz de trabalho que se abstenha de proferir o despacho do artigo 596.º, ou seja, dispensa-o de identificar o objeto do litígio e a enunciação dos temas da prova, convindo recordar que tal despacho está sujeito a reclamação das partes, podendo a decisão que sobre tal reclamação incidir ser, por sua vez, objeto de impugnação judicial mas apenas no âmbito do recurso de Apelação interposto da sentença final.

Entrando agora já em plena tramitação do processo comum declarativo laboral [ainda que o número 3 do artigo 49.º já aí faça uma investida], o artigo 60.º do Código de Processo do Trabalho procura, mais uma vez, a inevitável compatibilização com o NCPC [artigos 506.º e 490.º desse diploma legal], tendo o legislador laboral, para o efeito, aditado um novo número 5, que na conjugação com as demais regras do preceito em questão, determina **que o autor só pode responder por escrito**, nos prazos já antes consagrados, à contestação do réu, caso o mesmo tenha deduzido reconvenção – que só será admitida, à imagem do que já acontecia anteriormente, em ações cujo valor da causa exceda a alçada do tribunal da 1.ª instância [€ 5.000,00] – ou quando, independentemente de tal valor e na qualidade de empregador, tenha vindo invocar vícios procedimentais na resolução com justa causa do contrato de trabalho por parte do trabalhador, nos termos do número 4 do artigo 398.º do CT ou se tenha vindo opor à reintegração deste último nos termos do artigo 60.º-A do CPT, em caso de ações onde se impugne o despedimento ilícito a que este último foi sujeito.

Logo, se tiverem sido arguidas apenas exceções na contestação do réu, as mesmas devem ser respondidas oralmente, no início da Audiência Prévia ou da Audiência Final [cfr. também número 4 do artigo 3.º do NCPC].

Se se exclui a possibilidade haver um articulado de resposta pelo autor às exceções dilatórias e perentórias que sejam suscitadas pelo réu na sua contestação, também não se admite uma contrarresposta do réu/reconvinte às exceções dessa mesma natureza invocadas na resposta do autor admitida pelo número 1 do artigo 60.º do CPT.

Caso haja lugar à invocação de uma contra exceção à exceção invocada, as partes, salvo situações excepcionais de admissão da forma escrita, terão de se pronunciar sobre todas elas nos termos do número 5 do artigo 60.º do CPT.

Pensamos que não se justifica, até por razões de economia e celeridade processuais, que, caso haja a arguição de exceções pelo réu e desde que o autor tenha que responder por escrito à contestação daquela nos moles antes descritos, não o possa fazer desde logo também quanto aquelas, com a inerente junção dos documentos e demais prova pertinente.

O juiz do processo, nem que seja por recurso ao princípio da adequação formal do artigo 547.º do NCPC, deverá poder consentir em tal pronúncia escrita, depois de obtido o consenso prévio das partes [designadamente, em Audiência de Partes e ao abrigo da alínea b) do artigo 56.º do CPT].

O regime jurídico do artigo 61.º do Código de Processo do Trabalho vem reforçar esse ponto de vista, tendo tal disposição legal, que manteve a sua epígrafe de «**Suprimento de exceções dilatórias e convite ao aperfeiçoamento dos articulados**», sofrido apenas as alterações correspondentes à compatibilização do seu texto com o regime jurídico do NCPC, vindo o número 1 a remeter, nessa medida, para os números 2 a 7 do artigo 590.º do NCPC [quando antes o fazia para o artigo 508.º do CPC/1961], ainda que ressaltando, como anteriormente, as normas especiais do artigo 27.º do CPT.

O número 1 do artigo 590.º do NCPC mostra-se excluído de tal remissão, dado se referir à fase inicial da ação e ao despacho de indeferimento liminar.

O despacho de aperfeiçoamento dos números 2, alínea b) e 3 a 6 do artigo 590.º do NCPC é irrecorrível, entendendo nós que tal regime de irrecorribilidade abrange os convites ao suprimento de irregularidades, insuficiências ou imprecisões dos articulados que sejam feitas também ao abrigo do artigo 27.º do CPT.

O número 2 do artigo 61.º do Código de Processo do Trabalho mantém-se ainda hoje em vigor e determina que «**Se o processo já contiver os**

elementos necessários e a simplicidade da causa o permitir, pode o juiz, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 3.º do Código de Processo Civil, julgar logo procedente alguma exceção dilatória ou nulidade que lhe cumpra conhecer, ou decidir do mérito da causa.»



Face à alteração do artigo 60.º do CPT - e fora dos casos previstos na alínea b) do artigo 592.º do NCPC -, imporá o artigo 591.º do atual CPC a realização prévia e obrigatória de Audiência Prévia com vista a possibilitar o cumprimento do contraditório quanto às exceções invocadas na contestação pelo réu? Pensamos que não, pois o artigo 62.º, número 1 do CPT só obriga à convocação de uma audiência prévia quando a complexidade da causa o justifique.

Ora, se o número 2 do artigo 61.º parte da simplicidade da causa como pressuposto para fazer funcionar o mecanismo aí previsto, não haverá aqui uma contradição – melhor dizendo, uma oposição - nos termos e procedimentos entre uma e outra disposição legal, que impõe que uma realidade processual exclui necessariamente a outra?

Já antes defendíamos a possibilidade de uma resposta e contrarresposta escritas ao abrigo do atual CPT, posição que mantivemos com a entrada em vigor do NCPC, afigurando-se-nos admissível e aconselhável – pela óbvia diferença em termos do serviço envolvido, do agendamento concertado a efetuar, do espaço do tribunal a disponibilizar e da comodidade de todos os intervenientes processuais – que o autor se possa pronunciar por escrito, nestes cenários do número 2 do artigo 61.º, relativamente às exceções arguidas na contestação pelo réu e este último possa adotar idêntico procedimento quanto às exceções arguidas na resposta à reconvenção e assim sucessivamente [caso de contra exceções].

Uma falta de resposta escrita às exceções invocadas, nem que seja por força e ao abrigo do prin-

cípio da adequação formal impede ou obstaculiza fortemente a aplicação do regime contido no artigo 61.º do CPT.

O artigo 597.º do NCPC, desde logo, parece admitir tal possibilidade, na sua alínea a) e que não depende ou se confunde com a sua alínea b), onde só então se mostra prevista a realização da Audiência Prévia.

Fazendo o confronto entre o artigo 61.º, número 2 e o artigo 57.º, número 2, que se manteve intocado, o saneador/sentença não se pode revestir das características que nessa última disposição se mostram referenciadas, tendo que assumir a estrutura e o conteúdo legalmente exigidos para a sentença [designadamente, em termos de fundamentação de facto, de maneira a obstar a que os juízes-desembargadores anulem a sentença, por inexistência da mesma, ou fixem eles, em 1.ª instância, a factualidade dada como assente e não assente], podendo haver lugar ao cumprimento prévio do artigo 3.º do NCPC, para evitar «*decisões surpresa*».

O artigo 62.º do Código de Processo do Trabalho foi harmonizado com o regime processual geral através da menção comum de «**Audiência Prévia**» [Epígrafe e três números do artigo], vindo, no seu número 2, a remissão para o artigo 591.º do NCPC substituir a feita anteriormente para o artigo 508.º-A do CPC/1961, muito embora com a faculdade prevista no artigo 49.º, número 3, do CPT de não dar cumprimento ao disposto no artigo 596.º do NCPC.

Só há lugar a Audiência Prévia quando a complexidade da causa assim o justifique, sendo tal complexidade aferida por critérios jurídicos e que não têm a ver, naturalmente, com a dimensão dos articulados ou com a volumetria do processo mas antes com a natureza específica das questões de facto e de direito que são suscitadas nos autos e que podem ter natureza adjetiva ou substantiva.

Há que dar cumprimento ao disposto no ar-

tigo 60.º, número 5, primeira parte, do CPT, no que toca às exceções arguidas na contestação ou na resposta à reconvenção ou às eventuais contra exceções no início da Audiência Prévia.

A alteração do artigo 60.º do CPT implicou, como vimos, a eliminação da resposta escrita a exceções que o réu tenha arguido na sua contestação, o que, fora das situações particulares em que admitimos esse terceiro [e até um quarto articulado] escrito, consente apenas uma pronúncia verbal no início da Audiência Prévia ou, mais vulgarmente, no princípio da Audiência Final.

Ora, se tivermos em atenção que, segundo o artigo 63.º do Código de Processo do Trabalho, os documentos devem ser juntos com os articulados e que, de acordo com o número 1 do artigo 423.º do NCPC, «**Os documentos destinados a fazer prova dos fundamentos da ação ou da defesa devem ser apresentados com o articulado em que se aleguem os factos correspondentes**», facilmente se verifica que a apresentação de quaisquer documentos que visem fundar a resposta às exceções já não pode ser feita ao abrigo do número 1, por inexistência de resposta escrita.

Tal significa que essa junção terá de ser concretizada segundo os números 2 e 3 do referido artigo 423.º e também do artigo 424.º do NCPC?

Não necessariamente, face ao disposto no artigo 552.º, número 2, do NCPC, embora também nada impeça que se faça posteriormente nos termos das referidas disposições, ainda que sujeita às sanções e limitações delas derivadas.

O número 2 do artigo 63.º só se refere à possibilidade de alteração do Rol de Testemunhas [v.g. depoimentos testemunhais e Depoimento e Declarações de Parte].

O artigo 64.º do Código de Processo do Trabalho manteve a redação original dos seus números 1 e 2, muito embora quanto ao primeiro, o

legislador laboral lhe tenha acrescentado um novo texto normativo que nos remete para a forma processual relativamente mais simplificada do processo comum declarativo do NCPC, que se mostra aflorada no artigo 597.º desse texto legal.

Tal distinção adjetiva não se aplica ao seu número 2, dado a reconvenção reclamar sempre que o valor da causa seja superior à alçada do tribunal de comarca.

A alteração do artigo 64.º tem de ser conjugada com a revogação do artigo 65.º, que assim eliminou do processo laboral a restrição especial de só poderem ser oferecidas pelas partes 3 testemunhas a cada facto.

Tal revogação não é incontroversa, pois há quem receie que a celeridade que era procurada por tal regra do artigo 65.º, seja substituída pela maior duração dos julgamentos de trabalho, face à possibilidade de cada autor e cada réu poderem ouvir todas as testemunhas por si arroladas a todos os factos da ação ou da defesa, admitindo assim a rescisória do revogado artigo 65.º, caso se confirmem tais receios.

O legislador laboral tentou minorar tais objeções, ao reduzir para metade [10 para 5] o número de testemunhas em processos comuns laborais cujo valor não seja superior a 5.000,00 € [alçada do tribunal da 1.ª instância].

A manutenção do número original de testemunhas já hoje em vigor [10 por cada parte] para o pedido reconvenicional e para a sua resposta não nos parece ser consentâneo com as preocupações que presidiram à segunda parte do número 1 do artigo 63.º [redução para metade, das testemunhas arroladas por autor e réu], nada obstando que também aí pudesse ser estabelecida uma qualquer limitação que não tivesse a ver com o valor da causa, naturalmente.

O artigo 66.º do Código de Processo do Trabalho conservou o seu número 2, introduzido pela Lei

n.º 73/2017, de 16 de Agosto, vigente a partir de 1 de Outubro de 2017.

O número 1 foi alterado no sentido de haver obrigatoriedade de notificação de todas as testemunhas indicadas pelas partes, independentemente de residirem na área da jurisdição do tribunal do trabalho, salvo em caso de aditamento superveniente do rol de testemunhas ou de declaração da sua apresentação pelas partes.

Uma exceção – aliás, altamente criticável, pela dificuldade que o Ministério Público terá em fazer comparecer em juízo as suas testemunhas - a esta regra, que se pensa ser de aplicação geral a todas as ações e procedimentos laborais, consta do número 3 do artigo 186.º-N do CPT [ARECT].

Considerando a nova redação dos artigos 66.º, número 1 e 67.º do Código de Processo do Trabalho e a regra neles consagrada da notificação das testemunhas arroladas pelas partes, podemos interrogar-nos se se justifica a manutenção do número 2 do artigo 66.º, no que respeita aos processos de assédio.

A resposta a tal dúvida deve ser afirmativa, atenta a última parte do número 1 do artigo 66.º, por referência ainda ao disposto no número 2 do artigo 63.º do CPT.

É possível sustentar que, face à natureza particular da figura do assédio, se pretende consagrar uma norma especialíssima que nunca dispensa a notificação das testemunhas, mesmo quando estejamos face à alteração do rol de testemunhas ou ainda que as partes se comprometam a apresentá-las [não sendo assim consentida sequer esta última faculdade pelo legislador laboral em tais processos].

Se for essa a intenção do legislador e face ao teor desse número 2 do artigo 66.º, uma última dúvida interpretativa pode ainda ser suscitada no seu âmbito: tal notificação obrigatória de todas as teste-



munhas só existe nas ações em que a única causa de pedir das mesmas é o assédio ou aplica-se também aos processos em que o assédio não é o único fundamento fático e jurídico para a sua instauração, coexistindo com outros, que nada tem a ver com tal instituto?

A resposta parece-me óbvia: basta que o assédio constitua um dos fundamentos das pretensões do autor mas, a ser assim, parece que a regra do número 2 do artigo 66.º implicará a notificação de todas as testemunhas arroladas [por ambas as partes], mesmo quando as mesmas não vão depor aos factos do assédio e se verifique uma das exceções que, em, termos da última parte do seu número 1, dispensa tal notificação.

O artigo 67.º do Código de Processo do Trabalho contém um regime novo que, no que concerne ao seu número 3 e quando estamos face a inquirição das testemunhas através de videoconferência, remete-nos, com as necessárias adaptações, para o regime jurídico constante dos números 2 a 4 do artigo 502.º do NCPC, que regula a inquirição por meio tecnológico, conforme a epígrafe do mesmo refere desde logo.

Em rigor e embora tal dispositivo legal não o refira expressamente, nada parece impedir que também as partes possam prestar depoimento ou declarações de parte por essa via de transmissão à distância.

As testemunhas:

- Ou são ouvidas presencialmente pelo juiz do tribunal do trabalho ou que, não o sendo, tenha competência laboral atribuída pela LOSJ;
- Ou através de videoconferência, quando residam fora da área do município onde se situa a sede do tribunal do trabalho, sendo que nesta primeira situação tal depende de despacho judicial irrecorrível que consinta tal inquirição por essa via à distância e que, para o efeito, tem de ser re-

querida pela própria testemunha ou pelas partes;

- Ou através de videoconferência, quando residam fora da área de jurisdição desses tribunais.

As testemunhas:

- Ou são notificadas para comparecer na Audiência Final, caso residam na área territorial do juízo do trabalho em questão;

- Ou são notificadas para comparecem no tribunal ou juízo da área da sua residência, a fim de a partir daí serem inquiridas através de videoconferência, nas circunstâncias antes descritas;

- Ou são apresentadas pelas partes quer num local ou noutra, quando as tiverem que apresentar ou se tiverem comprometido a fazê-lo [artigos 63.º, número 2 e 66.º, número 1, última parte, do CPT].

Esta referência à área do município da sede e não da jurisdição do juízo do trabalho, embora eventualmente compreensível por razões de comodidade para os peritos e testemunhas que terão de depor em Audiência Final, face ao alargamento do território da competência de cada tribunal, afigura-se-nos inusitada e censurável, dado restringir em demasia o contacto direto entre o julgador e a prova pericial e testemunhal, assim prejudicando os princípios da imediação e da eficaz e integral aquisição e compreensão da prova oral produzida em Audiência Final.

Tal critério administrativo do município onde se situa a sede do juízo do trabalho pode conduzir a equívocos e a situações de menorização, com a perda de representatividade e eficácia do próprio tribunal, bastando pensar, por exemplo, no Juízo do Trabalho de Torres Vedras cuja sede é, afinal, no município do Cadaval.

A alteração sofrida pelo artigo 68.º - revogação dos seus números 3, 4 e 5 e alteração do seu número 2 - tem de ser conjugada com a revogação do artigo 69.º.

Esta disposição veio finalmente eliminar a pos-

sibilidade – desde há muitos anos apenas legal e teórica – de realização de julgamentos com tribunal coletivo, com a intervenção ou não de juízes sociais, o que desde logo afasta a restrição decorrente de tais julgamentos plurais, por referência ao recurso da Decisão sobre a Matéria de Facto.

Importa também referir a este respeito a revogação do artigo 127.º da Lei n.º 62/2013, de 26/8 [LOSJ], que previa, no quadro dos tribunais do trabalho, a realização de julgamentos pelo tribunal coletivo.

Mantém-se apenas em vigor os artigos 11.º a 23.º do Decreto-Lei n.º 156/78 de 30/6, que estabelecem a intervenção de juízes sociais nos processo de trabalho, o mesmo já não acontecendo com o artigo único da Lei n.º 7/79, de 9/2, que, a entender-se ainda vigente, se deve considerar revogado tacitamente pela alteração do CPT, dado determinar a constituição do tribunal coletivo apenas pelos 3 juízes de direito, no caso de impossibilidade de intervenção dos juízes sociais.

Também a norma do seu número 2, que só consentia que qualquer uma das partes requeresse ou o tribunal ordenasse oficiosamente a gravação da audiência para efeitos da futura impugnação da Decisão sobre a Matéria de Facto, quando a decisão admitisse recurso ordinário, foi profundamente alterada.

Ora, tal número 2 diz agora somente que a audiência é sempre gravada, nos termos previstos no artigo 155.º do Código de Processo Civil, o que não significa que haja sempre recurso sobre a factualidade dada como assente e não assente pelo tribunal da 1.ª instância, mas apenas que, por questões de celeridade, fidedignidade e prova de tudo o que de relevante se passa em Audiência Final, deve ser aplicado no processo laboral o regime do artigo 155.º do NCPC.

As regras para a impugnação da Decisão sobre a Matéria de Facto são as gerais e comuns do NCPC, ainda que ampliadas e temperadas pelos

artigos 79.º, 79.º-A e 80.º do CPT, ou seja, em regra, só há possibilidade de recorrer de facto quando também for legalmente possível apelar de direito.



Entendíamos, já anteriormente, que o regime do artigo 155.º do NCPC aplicava-se a todas as Audiências Finais, com o inerente registo dos diversos atos que foram praticados no seu âmbito - e onde, eventualmente, se poderiam inserir também as alegações de recurso -, pois o mesmo não visava apenas garantir a impugnação da Decisão sobre a Matéria de Facto, com a gravação das declarações e depoimentos aí prestados.

O artigo 155.º do NCPC também procura a celeridade e a economia processuais, dado tornar-se desnecessário ditar para a Ata os requerimentos e respostas emanados das partes e despachos judiciais proferidos pelo juiz, bastando a sua enunciação verbal e simultânea gravação e posterior transcrição por escrito, caso assim seja determinado pela lei ou pelo julgador [número 3 do artigo 153.º e número 5 do artigo 155.º do NCPC].

Há que dar cumprimento estrito e rigoroso, nos processos laborais e em termos da correspondente Ata, ao disposto no número 1 do artigo 155.º do NCPC, bastando pensar, por exemplo, no registo por escrito da opção do trabalhador pela indemnização de antiguidade em substituição da reintegração [artigo 391.º, número 1, do CT/2009].

Importa realçar aqui o óbvio: esta equiparação absoluta – quer no que respeita à gravação indiferenciada das Audiências Finais, como à impugnação judicial da Decisão sobre a Matéria de Facto -, que é agora feita, entre o processo laboral e o processo geral e comum, abre a porta a um eventual acréscimo de recursos nessa vertente, ainda que talvez sem grande expressão, pois a percentagem de recursos de Apelação onde também é contestada a referida Decisão de cariz fáctico é já bastante elevada.

De qualquer forma, houve vozes que se levantaram contra tal correspondência de regimes, defendendo a manutenção da atual redação do número 2 do artigo 68.º, mais restritiva, apesar de tudo.

O artigo 70.º do Código de Processo do Trabalho viu, desde logo, a sua epígrafe ser modificada, dado a anterior possuir a seguinte redação: «*Tentativa obrigatória de conciliação e causas de adiamento da audiência*».

Como facilmente se constata, os números 1, 2 e 3 do artigo 70.º possuem uma redação diferente da que originalmente tinham.

O número 1, ainda que integrando as causas de adiamento da Audiência Final que antes justificavam a existência do seu revogado número 4, afasta-se consideravelmente do teor deste último («*4 - A audiência só pode ser adiada, e por uma vez, se houver acordo das partes e fundamento legal.*»)

A primeira grande diferença entre a redação do artigo 70.º e a anteriormente vigente, traduz-se no facto de a tentativa de conciliação que anteriormente se realizava antes da abertura da Audiência Final, passar a integrar tal Audiência, o que, desde logo suscita problemas em termos do cumprimento do artigo 155.º do NCPC.

Sendo tal Audiência Final objeto de gravação, isso significa que as diligências e conversações havidas entre as partes e o juiz com vista à composição amigável do litígio também terão que ficar registadas em suporte áudio?

Uma segunda questão que se coloca a esse nível é se tal Tentativa de Conciliação não tem de ter lugar na Sala de Audiências e com o tribunal devida e formalmente constituído, por aquela Tentativa se traduzir no primeiro ato da Audiência Final.

Estes dispositivos legais parecem impor uma prática diferente daquela que, segundo julgo,

ainda é hoje levada a cabo nos nossos juízos do trabalho e que passa pelo desenvolvimento, fora da Sala de Audiências e do próprio gabinete do julgador, das negociações preliminares, por mera iniciativa das partes ou a convite do juiz.

Uma terceira dúvida pode ser levantada por força da remissão feita apenas para os artigos 52.º e 53.º do CPT, deixando de fora o artigo 51.º [v. g., o seu número 2].

Será que tal significa que nesta Tentativa de Conciliação não há lugar ao empenho ativo do juiz na obtenção da solução mais adequada aos termos do litígio, de acordo com a nova redação desse número 2 do artigo 51.º?

Afigura-se-nos, naturalmente, que não, pois aí acha-se consagrada uma norma de cariz geral que é aplicável a todas as Tentativas de Conciliação presididas pelo juiz, mas seria preferível seguir-se a técnica do número 2 do artigo 55.º [Audiência de Partes], em que a remissão é também feita para o artigo 51.º.

Esta aplicação do artigo 53.º e, designadamente, do seu número 3 devia ser melhor compaginada e conciliada com o número 3 do artigo 70.º, pois se aqui se diz que «**Frustrada a conciliação o resultado da tentativa é registado na respetiva ata, prosseguindo a audiência os seus termos**», já ali se determina que «**Frustrando-se, total ou parcialmente, a conciliação, ficam consignados no respetivo auto os fundamentos que, no entendimento das partes, justificam a persistência do litígio.**».

Temos de convir que uma coisa é o resultado da tentativa de conciliação e outra são os fundamentos que explicam a manutenção do conflito entre as partes, embora admitamos que é uma divergência interpretativa que facilmente se ultrapassa e resolve.

Dir-se-á que a referida remissão já existia no texto anterior do número 2 do artigo 70.º do CPT

e que nunca ocorreram problemas de maior na sua compatibilização com os artigos 52.º e 53.º.

Tal afirmação corresponde à verdade mas também é preciso fazer notar que a remissão para esses dois artigos estava antes concretizada nos seguintes moldes: «*A desistência, a confissão ou a transação seguem os termos dos artigos 52.º e 53.º*», quando agora se diz genericamente que «**O juiz procura sempre conciliar as partes, aplicando-se o disposto nos artigos 52.º e 53.º**».

Logo, na remissão que antes vigorava, só nos casos de haver desistência, confissão ou transação entre as partes é que, para tais atos, se convocavam os termos aplicáveis dos referidos artigos 52.º e 53.º, o que está correto e não entrava em choque com o número 3 [então em vigor ou agora vigente] do artigo 70.º, o que já não ocorre com a previsão demasiado ampla que agora consta do número 2 dessa mesma disposição.

Importa finalmente dizer que o empenho ativo do julgador na conciliação entre as partes que lhe é imposto pelo artigo 52.º, número 2, pode conflitar, designadamente, com o dever de sigilo profissional dos mandatários judiciais.

Impõe-se referir, à cabeça, que o registo sonoro dessas conversas exploratórias entre mandatários ou patronos, com as inerentes propostas e contra-propostas, avanços e recuos, com vista à obtenção de um acordo, pode, desde logo, contender com a confidencialidade que a lei confere às negociações entre advogados [podendo estender-se tal regra às conversações entre um advogado e o magistrado do Ministério Público que patrocine a outra parte].

Verifica-se, com efeito, que o artigo 92.º do Estatuto da Ordem dos Advogados, com a epígrafe «**Segredo Profissional**» estabelece restrições quanto aos factos que, nesse âmbito, pode revelar a terceiros [aí se incluindo o juiz].

Nessa medida, seria talvez preferível manter o anterior modelo e assim posicionar a Tentativa de

Conciliação fora do âmbito e trâmites da Audiência Final propriamente dita, bem como conservar a maneira como, anteriormente, estavam conexionados os artigos 51.º a 53.º com os números 2 e 3 do artigo 70.º.



Uma segunda modificação assaz importante respeita, por um lado, à revogação do número 4 desta disposição – que, recordamos, estatuiu que «*A audiência só pode ser adiada, e por uma vez, se houver acordo das partes e fundamento legal*» - e à alteração da redação do seu número 1, no que concerne aos fundamentos para o adiamento da Audiência Final e que se traduz numa réplica do número 1 do artigo 603.º do NCPC.

Pensamos que a imposição legal de um único adiamento em processo laboral deixa de existir, ainda que o correspondente regime do NCPC procure que as Audiências Finais se realizem preferencialmente na primeira data designada para esse efeito [artigo 603.º].

Tais alterações afastam a regra absurda do acordo da parte contrária para qualquer tipo de fundamento legal invocado [v. g., o justo impedimento].

Aparentemente, só não se realiza a Audiência Final designada em caso de impedimento do tribunal [art.º 603.º, n.ºs 1 e 2 do NCPC], de falta de advogado das partes, se a marcação da data não tiver ocorrido nos termos do número 1 do artigo 151.º do NCPC ou em situação de justo impedimento [artigo 140.º do Novo CPC].

O cenário adjetivo do impedimento do tribunal pode traduzir-se na realização de uma segunda diligência judicial designada para o mesmo dia e hora e impeditiva dessa outra Audiência Final marcada, na falta de Sala de Audiências, na avaria no sistema de gravação da prova ou de videoconferência, na doença súbita do juiz, na doença ou morte de um familiar próximo, etc.

O número 2 do artigo 603.º do NCPC impõe a

obrigatoriedade de consignação nos autos – por despacho, cota ou em Ata - do respetivo fundamento, com a identificação do processo onde foi realizada a diligência motivadora do impedimento, quando tenha sido essa a causa, sendo desejável que o tribunal, até onde lhe for materialmente possível, evite a deslocação dos advogados, partes, testemunhas e demais intervenientes processuais, fazendo a desmarcação e reagendamento da Audiência Final por despacho proferido antes do dia marcado e sua atempada comunicação aos mesmos.

Refira-se que, não obstante a redação do número 1 do artigo 70.º do CPT, não é apenas a situação processual de falta de causídico em caso de não cumprimento pelo juiz do processo do regime do artigo 151.º do NCPC que consente o adiamento da Audiência Final, mas também tal acontece no que concerne aos advogados que, muito embora tenham acordado previamente com o juiz do processo a data da Audiência Final, não venham a comparecer na mesma por motivo de maternidade, paternidade ou luto, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 131/2009, de 1/6, com a alteração que lhe foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 50/2018, de 25/6 [alargamento do referido regime jurídico aos advogados em exercício do patrocínio officioso].

O artigo 2.º de tal diploma legal refere-se à comunicação dos casos de maternidade ou paternidade, o artigo 3.º à comunicação das situações de falecimento de progenitores, filhos, cônjuges e companheiros em união de facto e o artigo 4.º à prova que deve acompanhar essa comunicação e respetivos prazos.

Constata-se assim que os fundamentos referidos no número 1 do artigo 70.º não são os únicos que podem conduzir ao adiamento da Audiência Final, impondo-se, nessa medida, atentar no seguinte:

a) O artigo 70.º, número 1 – à imagem do artigo 603.º, número 1 do NCPC - estabelece que «Ve-

rificada a presença das pessoas que tenham sido convocadas...», o que nos reconduz, desde logo, ao seguinte cenário: feita a chamada pelo oficial de justiça das pessoas a notificar ou que devem ser apresentadas pelas partes - quer devam estar na sede do juízo do trabalho onde se vai realizar a Audiência Final, quer nos outros tribunais onde irão ser ouvidas as partes, peritos ou testemunhas por videoconferência - é dada conta ao juiz e às partes presentes do resultado da mesma [quem está e quem não está e se se mostra notificado ou não].

Logo, não será possível realizar a Audiência Final se as partes e os seus mandatários não estiverem todos devidamente notificados [ou, pelo menos, no que respeita ao autor e ao réu, se estes últimos, ainda que não notificados, não se achem devidamente representadas pelos seus advogados ou MP, nos termos do artigo 71.º do CPT].

Também não será possível realizar a Audiência Final, naquelas situações extremas e certamente raras, em que todas as testemunhas arroladas e que deveriam ter sido notificadas, o não foram, inexistindo outra prova, dessa mesma índole ou de outra natureza, a efetuar nos autos.

b) Muito embora tal fundamento de adiamento não se mostre expressamente previsto na lei e seja também de verificação rara, afigura-se-nos que também constitui motivo válido para a marcação de nova data por parte do juiz a falta justificada de ambas as partes e dos seus mandatários.

Exemplo: o autor e o seu advogado ficam impedidos de chegar ao tribunal por força de um acidente de viação que entretanto tiveram e a outra parte e o seu mandatário, que também se deslocam juntos, sofreram uma intoxicação alimentar por força do que comeram no jantar do dia anterior, que tinham tomado juntos, vendo-se igualmente impossibilitados de ali chegar, tendo ambas as partes comunicado atempadamente ao tribunal a causa inesperada e verificada no próprio dia da

sua ausência.

O artigo 71.º do CPT não prevê uma tal situação, não sendo possível buscar no seu texto a resposta a um cenário excecional como o exposto [a não ser que se configure juridicamente a ausência justificada de ambas as partes e seus mandatários, nas particulares circunstâncias em que aconteceu, como um caso de justo impedimento].

Se comparecerem as testemunhas ou, pelo menos, algumas das arroladas por autor e réu, o julgador não saberá a que temas de prova/factos as mesmas iriam ser oferecidas, a não ser que se admita que as poderá inquirir oficiosamente a toda a matéria articulada, ainda que sem se achar assegurado o devido contraditório, posição essa que nos parece de muito duvidosa legalidade e constitucionalidade.

c) Não obstante a regra jurídica seja a do não adiamento da Audiência Final por falta de testemunhas, mesmo quando não se mostrem notificadas (a sua audição poderá ocorrer noutra data a designar), admitimos que existam situações em que tal adiamento se imponha.

Bastará pensar na sessão de julgamento que foi designada para continuação da inquirição de uma dada e específica testemunha ou apenas para o seu depoimento ou em processos em que exista apenas uma testemunha arrolada e não prescindida, que faltou, abrindo o artigo 508.º, n.ºs 2 e 3, al. b), do NCPC a porta a tal possibilidade.

d) O artigo 424.º do NCPC dispõe que «A apresentação de documentos nos termos do disposto no n.º 3 do artigo anterior não obsta à realização das diligências de produção de prova, **salvo se, não podendo a parte contrária examiná-los no próprio ato, mesmo com suspensão dos trabalhos pelo tempo necessário, o tribunal considerar o documento relevante e declarar que existe grave inconveniente no prosseguimento da audiência**».

Sem prejuízo da regra estabelecida na 1.^a parte dessa disposição, o legislador contempla situações em que tal adiamento acarreta maiores benefícios para a boa e sã administração da justiça do que a imediata realização da diligência.



O artigo 72.º do Código de Processo do Trabalho viu serem mantidos os textos dos seus números 3 e 6.

Foi revogado o número 4, que se referia à ampliação da matéria de facto após a conclusão dos debates, o que nos remetia ainda e pelo menos aparentemente para a existência de Base Instrutória e para o seu aditamento com tais factos relevantes para a boa decisão do pleito, constantes dos articulados das partes e sobre os quais havia incidido discussão em sede da Audiência Final.

Foi revogado o número 5, que se referia à realização da Audiência pelo tribunal coletivo, que como sabemos, foi eliminado no nosso ordenamento processual laboral.

O número 6 fez a devida harmonização com o NCPC, ao remeter para o artigo 601.º, que corresponde ao anterior artigo 649.º do CPC de 1961, referindo-se ambos à requisição ou designação de técnico pelo julgador.

O número 1 do artigo 72.º procura adaptar e/ou harmonizar o regime especial em questão com o regime geral e comum do NCPC, mas afigura-se-nos que deixou mais dúvidas do que certezas quanto a tal atuação.

O número 1, que constitui a norma essencial nesta matéria, começa por ressaltar o número 2 do artigo 5.º do NCPC, cujo texto corresponde, ainda que em moldes menos apertados e exigentes, aos anteriores números 2 e 3 do artigo 264.º do CPC de 1961, que existem, com essa redação, desde a reforma processual de 1995/1996.

Essa ressalva deste número 1 não constava do texto original do artigo 72.º do CPT, que entrou

em vigor no dia 1/1/2000 e que se manteve até agora.

Esse número 2 do artigo 5.º do NCPC refere-se a factos essenciais que sejam complementares ou concretizadores dos factos essenciais constitutivos da causa de pedir - e que, esses sim, devem ser levados aos articulados das partes - e que, não tendo sido alegados, resultem da instrução da causa e tenham sido objeto de pronúncia pelas partes.

Também se fala aí de factos instrumentais que não foram alegados pelas partes e que tenham resultado da instrução dos autos [já não se exigindo aqui, pelo menos aparentemente, o exercício do princípio do contraditório], sendo certo que tais factos não devem constar, em princípio da factuabilidade dada como provada e não provada [artigo 607.º, número 4, do NCPC] e o acordo sobre os mesmos que possa ter acontecido nos articulados das partes pode ser afastado por prova posterior [artigo 574.º, número 2 do NCPC].

O número 1 do artigo 72.º do CPT fala em discussão, ao contrário do número 2 do artigo 5.º do NCPC que fala apenas em pronúncia, mas afigura-se-nos que é sempre o princípio do contraditório, conforme previsto no artigo 3.º do NCPC, que aqui está presente.

O número 2 do artigo 5.º do NCPC também menciona os factos notórios ou que são do conhecimento funcional do tribunal e que podem ser igualmente considerados pelo julgador, ainda que não tenham sido alegados pelas partes [artigo 412.º do mesmo diploma legal].

Esta disposição vem procurar adaptar o regime especial do artigo 72.º do CPT ao regime do NCPC mas, salvo melhor opinião, tal adequação não se mostra inteiramente feliz e conseguida, pois muito embora tenham desaparecido as figuras da Especificação/Matéria de Facto Assente e Questionário/Base Instrutória, que foram substituídas pela identificação do objeto do litígio e da

enunciação dos temas da prova [artigo 596.º do NCPC], tais institutos não se correspondem nem se assemelham entre si.

Não apenas o art.º 49.º, n.º 3 do CPT dispensa tal enunciação dos temas da prova, como esta enunciação não se destina a definir factos mas antes as grandes temáticas, matérias ou assuntos sobre os quais deve incidir a prova a produzir nos autos e que, convirá dizê-lo, se desdobram nos factos essenciais alegados e naqueles complementares, instrumentais e notórios, alegados ou que resultem da discussão da causa, ainda que uns e outros tenham um lugar e uma relevância processuais distintos.

Desde logo, o artigo 72.º, fala em factos essenciais, o que nos leva a confrontá-lo com os artigos 5.º e 590.º, números 2, alínea b) e 4 do NCPC e 27.º e 61.º do CPT e a ponderar acerca de que factos serão exatamente esses e até onde pode ir o seu surgimento e consideração pelo tribunal em sede de discussão do litígio em Audiência Final, face à necessária alegação inicial dos factos essenciais constitutivos da causa de pedir ou das exceções invocadas [artigo 5.º, n.º 1 do NCPC] e ao teor do número 2 desta mesma disposição legal.

Estamos, de facto, perante um alargamento do regime do número 2 desse artigo 5.º do NCPC, o que confere ao artigo 72.º uma natureza especial e mais ampla em termos de aquisição de factos para o processo? Também aí se inserem os factos essenciais integrantes da causa de pedir e não somente os factos instrumentais ou complementares ou concretizadores dos essenciais alegados pelas partes nos seus articulados? Se sim, como conjugá-lo e articulá-lo com o regime dos artigos 27.º e 61.º do CPT e 590.º, números 2, alínea b) e 4 do NCPC?

Ou será que esta «**essencialidade**» não se reconduz à noção de factos essenciais do artigo 5.º do NCPC?

Por outro lado, alude à ampliação dos temas da prova, o que nos deixa na dúvida acerca da possibilidade de serem enunciados novos temas de prova ou se somente se visam aí os já discriminados no despacho saneador, sendo que existem limites quanto a tal atuação que decorrem da causa de pedir e dos pedidos formulados, sem prejuízo do artigo 74.º do CPT.

Tal ampliação dos temas de prova não é, por seu turno, de concretização procedimental óbvia, pois tem ainda de ser devidamente conjugada com o número 2 do mesmo artigo e faz-nos pensar na forma como tais temas de prova devem ser organizados inicialmente, por não ser fácil conciliar essa ampliação com menções genéricas, vagas e globais desses temas de prova.

A introdução da expressão «**na medida do necessário para o apuramento da verdade**» é de difícil compreensão para alguns, não somente por força do disposto no artigo 411.º do NCPC, como por não ser plausível que o mecanismo do artigo 72.º possa ser utilizado fora desses parâmetros.

O artigo 73.º do Código de Processo do Trabalho manteve a redação original do seu número 3 – que constitui uma norma especial relativamente ao regime geral do NCPC [v.g., artigos 153.º, 154.º e 607.º a 609.º, na parte aplicável] - tendo, no seu número 1, se procedido à harmonização com o disposto no número 1 do artigo 607.º do NCPC, no que respeita ao prazo de proferição da sentença [**30 dias**, em vez de *20 dias*].

A alteração e aditamento que foram introduzidos no número 2 do artigo 73.º do CPT visam igualmente compatibilizar tal regime com o disposto nos artigos 153.º, número 3 e 155.º do NCPC.

A sentença traduz-se num único ato, de onde consta a fundamentação de facto e direito, tendo o número 2 deste artigo 73.º conservado a possibilidade de ser a sentença prolatada, de imediato e após o encerramento dos debates, em termos meramente orais, desde que se mostrem verifica-

dos os requisitos enumerados em tal norma.

O número 2 do artigo 73.º sofreu, nesta matéria, a seguinte alteração: quando antes se falava apenas em simplicidade das questões de direito, hoje propõe-se que tal simplicidade se refira também às questões de facto, só a existência de ambas permitindo que a sentença seja proferida de imediato, por mera elaboração verbal, que, ficando gravada, será depois transcrita para a Ata, nos termos do artigo 155.º do NCPC.

Tal gravação e registo por escrito são obrigatórios, nos termos deste número 2 do artigo 73.º do CPT e 153.º, número 3, do NCPC [à imagem do que acontece com os despachos aí prolatados].

A simplicidade das questões de facto e de direito não apenas restringe o original âmbito de aplicação de tal dispositivo legal, como assentando num conceito jurídico e não apenas material ou pragmático, obriga a uma análise prévia e casuística dos meios de prova e do direito probatório em presença, da factualidade alegada ou adquirida ao abrigo dos artigos 72.º do CPT e 414.º do NCPC e que deve ser dada como assente e não assente e, finalmente, dos problemas jurídicos, de índole formal e substancial, que podem derivar da aplicação aqueles factos das normas jurídicas relevantes.

A sentença a proferir oralmente deverá, não obstante a simplicidade das questões de facto e de direito, respeitar a estrutura interna que legalmente se acha prevista para tal ato [artigos 607.º e 608.º do NCPC], assim como os requisitos formais do artigo 153.º do mesmo diploma legal.

Dando aqui um salto em termos das alterações introduzidas pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, abordemos o artigo 78.º-A do Código de Processo do Trabalho e que constitui mais uma disposição nova aditada a tal diploma legal.



Há que relacionar esta disposição legal com as alterações introduzidas no CT/2009 e no CPT pela Lei n.º 73/2017, de 16/8 e que visaram acentuar o desvalor jurídico das práticas de assédio no trabalho ou por causa dele assim como garantir a defesa e proteção das suas vítimas e das próprias testemunhas que tiverem conhecimento dessas atuações ilícitas por parte do empregador, de algum superior hierárquico ou de um ou mais colegas do trabalhador assediado.

Serão propósitos estatísticos e de cruzamento com baixas por doença do trabalhador em questão, que poderão ter a sua causa em tal assédio, que estão na base desta nova norma legal, com vista a um eventual direito de regresso sobre o autor do mesmo?

VIII

Artigo 77.º do Código de Processo do Trabalho

O artigo 77.º do Código de Processo do Trabalho sofreu uma alteração radical, remetendo-nos a sua nova redação para o regime geral do NCPC [artigos 615.º e 617.º] e assim fazendo desaparecer o regime especial que, como sabemos, era uma armadilha para muitos advogados desfasados com o teor especial da norma mas, por outro, tinha a vantagem de autonomizar e obrigar à sua arguição em requerimento prévio e independente ou, pelo menos, logo à cabeça ou no início das alegações, o que alertava o juiz do tribunal da 1.ª instância para a questão e lhe permitia sanar a mesma, caso se verificasse, de facto, a sua existência, sem necessidade de o obrigar a fazer a leitura integral das alegações, que é o que o regime comum impõe.

Há que dizer que esta disposição legal do CPT, com a alteração que lhe foi agora introduzida, é perfeitamente inútil e redundante.

O ideal seria transpor este regime do artigo 77.º

do CPT para o NCPC, como regra geral para a arguição das nulidades de sentença [em mais uma aquisição pelo regime processual comum de soluções da cariz adjetivo laboral, com o seu inerente e subsequente esvaziamento e esgotamento].

Admitimos, contudo que alguns dos inconvenientes acima referidos possam ser compensados e ultrapassados pela alteração do número 1 do artigo 81.º do Código de Processo do Trabalho, quanto ao teor obrigatório do requerimento de interposição de recurso.

O também saudoso Dr. Albino Mendes Baptista, curiosamente, num texto intitulado «*Sugestões para uma reforma dos recursos em processo civil*» e que publicado na «*Minerva - Revista de Estudos Laborais*», n.º 9, 2006 e em «*Temas de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*», Livraria Petrony, 2008, págs. 269 e segs., corresponde a uma intervenção produzida na Universidade Lusíada em 22/11/2005, a título de 3.ª sugestão aí apresentada, sustenta o seguinte:

«A arguição de nulidades da sentença deveria passar a ser feita expressa e separadamente no requerimento de interposição de recurso, como sucede em sede processual laboral (art.º 77.º, n.º do CPT).

Como se sabe, também em processo civil é possível ao juiz a quo suprir qualquer das nulidades da sentença arguidas (art.º 668.º, n.º 4 e art.º 77.º, n.º 3, do CPT), mas como o recorrente não está aí obrigado a apresentar essa arguição de modo destacado nas alegações, o tribunal a quo muitas vezes não se apercebe e, conseqüentemente, não se pronuncia sobre a matéria, com custos em matéria de economia e celeridade processuais»

IX

Recursos

O regime dos recursos do Código de Processo do Trabalho conheceu uma reforma profunda, que

se caracterizou, por um lado, pela indispensável harmonização do seu regime com o do Código de Processo Civil de 2013 e, por outro, pela eliminação das especialidades de algumas das normas recursórias laboralista, como foi manifestamente o caso do já referido artigo 77.º, do artigo 80.º [prazos] e do artigo 82.º [reclamação do despacho de não admissão do recurso].

O corpo do artigo 79.º do Código de Processo do Trabalho passou a referir-se, ao artigo 629.º do NCPC, que corresponde ao anterior artigo 678.º do CPC/1961, ainda que com alterações, tendo ainda ocorrido o acrescento, na sua alínea c) e como já era defendido pela doutrina e jurisprudência, da expressão «**associações de empregadores e das comissões de trabalhadores**».

Não foram previstas as ações em que se discute a natureza jurídica da relação profissional, que para alguns autores [Abílio Neto e António Santos Abrantes Geraldês, designadamente], deveriam também aqui ser consideradas, para mais quando [dizemos nós] o regime jurídico da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho [ARECT], no seu artigo 186.º-P, admite sempre o recurso para o Tribunal da Relação.

Pensamos que tal norma, até por um princípio de paridade ou de igual tratamento de situações similares, poderia reforçar tal posição e permitir-nos sustentar que, mesmo na ausência expressa de menção a tal respeito no artigo 79.º do CPT, se deveria fazer uma interpretação extensiva da sua alínea a) e também aqui considerar tais ações [ou encarar o artigo 186.º-P do CPT como a expressão de um princípio ou regra geral], não se desse o caso de haver normas no regime da ARECT que, em contraposição a tal possibilidade de recurso para o tribunal da relação e ao estatuído no artigo 40.º do NCPC [obrigatoriedade de constituição de advogado], permitem que o réu e o trabalhador estejam presentes na ARECT sem a assistência de mandatário judicial, desde que, julgamos nós, o valor da ação assim o permita [cf. os números 3 e 4 do artigo 186.º-L, número 2 do artigo 186.º-N e

o número 4 do artigo 186.º-O do CPT].

Logo e não obstante a equivocidade e deficiente redação do artigo 186.º-P - «**Da decisão proferida nos termos do presente capítulo é sempre admissível recurso de apelação para a Relação, com efeito meramente devolutivo**» - parece que tal disposição legal se restringe à admissibilidade do recurso de Apelação da sentença final no quadro das ARECT com um valor inferior a 5.000,00 €, não se referindo, nessa medida, a quaisquer outros recursos e decisões judiciais proferidas no seu âmbito. Será, de facto, assim?

Regressando ao artigo 79.º e ainda à sua alínea a), deparamo-nos com o aditamento da expressão «**por iniciativa do empregador, independentemente da sua modalidade**», que procura reconduzir essa menção legal de «**despedimento do trabalhador**» ao despedimento por iniciativa do empregador, ou seja, ao despedimento individual por motivos disciplinares e ao despedimento coletivo, por extinção do posto do trabalho e por inadaptação e, dessa forma, excluir, por exemplo, a denúncia [expressa ou presumida, por força do abandono do trabalho], dentro ou já fora do período experimental, a resolução com justa ou sem justa causa por iniciativa do assalariado, a revogação por acordo das partes e a caducidade do contrato de trabalho.

Ficam na dúvida situações como as previstas nos artigos 346.º e 347.º do CT/2009, afigurando-se nos que alguns dos cenários aí elencados cabem ainda dentro dessa noção de «*despedimento*», o mesmo tendo de ser agora entendido quanto à aplicação do regime excecional do número 2 do artigo 398.º do Código das Sociedades Comerciais, face à posição assumida muito recentemente pelo Tribunal Constitucional.

Chegados ao artigo 79.º-A do Código de Processo do Trabalho e à comparação entre o texto do mesmo e as disposições legais homónimas constantes do NCPC, verificamos que o seu nú-



mero 1, as alíneas a) a f) e j) a l) do seu número 2 e ainda os seus números 3 e 5 reproduzem o número 1, as alíneas a) a i) do número 2 e ainda os números 3 e 4 do artigo 644.º do NCPC, encontrando, finalmente, o número 4 do artigo 79.º-A a sua regra gémea no artigo 660.º do NCPC.

As alíneas e) e f) do número 2 da anterior redação do artigo 79.º-A mantiveram-se atualmente como alíneas g) e h) do número 2 dessa mesma disposição, tendo ainda sido aditada uma nova alínea – a i) – que se refere à [nova] decisão prevista na alínea a) do número 5 do artigo 156.º [condenação de preceito do empregador no quadro do processo especial de despedimento coletivo].

O artigo 79.º -A do Código de Processo do Trabalho, na sua redação atual, contém assim três alíneas que remetem especificamente para decisões judiciais proferidas no âmbito de ações com processo especial e natureza urgente que, sendo tipicamente laborais, se acham reguladas, respetivamente nos artigos 98.º-B a 98.º-P [Ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento], 99.º a 142.º [Processo para a efetivação de direitos resultantes de acidente de trabalho] e 156.º a 161.º [Processo de impugnação de despedimento coletivo], sendo que as alíneas g) e i), funcionando em espelho, permitem o recurso de Apelação autónomo e imediato das sentenças cominatórias resultantes da revelia do empregador [não apresentação da motivação de despedimento, da contestação ou do procedimento disciplinar ou documentação relativa ao despedimento objetivo que esteja a ser impugnado), ao passo que a outra visa consentir a imediata Apelação do despacho judicial que recusar uma segunda homologação do acordo tentado pelo Ministério Público na fase conciliária dos autos emergente de acidente de trabalho.

Não deixa de ser curioso que, quer com a introdução da ação de impugnação judicial da regularidade e da licitude, que se mostra regulada nos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do

Trabalho, pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, quer com as alterações recentemente introduzidas neste diploma legal pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, no âmbito da ação de impugnação do despedimento coletivo [artigos 156.º a 161.º], se previram diversas decisões judiciais cominatórias plenas, como as do 98.º-J, número 3, corpo e alíneas a) e b), na AIRLD, e do artigo 156.º, número 5, corpo e alíneas a) e b), na ação de impugnação do despedimento coletivo, que têm direito a recurso de Apelação intercalar, com subida imediata e em separado [artigo 83.º-A do CPT] nas referidas alíneas g) e i) do número 2 do artigo 79.º-A, mas que, em termos de técnica jurídica, são pouco rigorosos, dado neles previrem apenas a decisão da alínea a) do número 3 do artigo 98.º-J e da alínea a) do número 5 do artigo 156.º, parecendo querer deixar de fora as alíneas b) de tais disposições legais, relativas à compensação prevista no número 1 do artigo 390.º do CPT, que assim, no rigor literal da interpretação formal dos preceitos, não integrariam o objeto de tais recursos.

Essa leitura dos dois preceitos não pode ser naturalmente ser acolhida, sendo tais alíneas b) também abrangidas pela impugnação judicial das aludidas decisões judiciais de natureza condenatória plena e julgadas conjuntamente com as demais vertentes das mesmas.

Analisando agora as alterações introduzidas no artigo 80.º do Código de Processo do Trabalho, dir-se-á que, com as mesmas, se visou a harmonização com o regime dos prazos recursórios dos números 1 e 7 do artigo 638.º e 677.º do NCPC [por referência,

respetivamente, aos recursos de Apelação e Revisita], tendo os prazos de 20 e 10 dias sido substituídos pelos prazos comuns de 15 ou 30 dias, que se aplicam conforme o processo em presença tenha ou não natureza urgente; a esses novos prazos pode-se continuar a aditar, como anteriormente, um prazo suplementar de 10 dias, caso haja impugnação da Decisão sobre a Matéria de Facto, passando assim os novos prazos a ser de 25 dias e 40 dias, respetivamente.

Impõe-se realçar que essa distinção entre processos urgentes e não urgentes era inexistente no âmbito do CPT, até à alteração de 2019 que aqui analisamos, sendo, nessa medida, os referidos prazos de 20 e 10 dias aplicáveis indiferentemente a todos os tipos de ações judiciais, independentemente da sua natureza urgente ou não.

Não me parece que a referida harmonização de regimes jurídicos seja total – ou, numa outra perspetiva, tenha sido efetivamente conseguida – dado o número 1 do artigo 638.º do NCPC não incluir no prazo de 15 dias a interposição dos recursos das decisões interlocutórias [n.º 3 do art.º 644.º e 660.º], quando não haja Apelação da sentença final, ao contrário do que acontece no artigo 80.º,



É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego

Art. 53.º da Constituição

www.juristasdemocratas.org

número 2, ao nos remeter para o número 5 do artigo 79.º-A, que, como vimos, corresponde ao artigo 660.º do NCPC.

Nesta matéria também o número 2 do artigo 80.º, ao nos remeter para os n.ºs 2 e 4 do art.º 671.º do NCPC, pretende referir-se aos acórdãos da Relação que apreciem decisões interlocutórias, independentemente de haver revista do acórdão de mérito final, ao contrário do que acontece com o artigo 677.º, por referência ao artigo 673.º, ambos do NCPC, sendo que o artigo 638.º, número 1, apenas aplica o prazo de 15 dias aos recursos previstos neste artigo 677.º.

A única menção à impugnação da Decisão sobre a Matéria de Facto que é feita, ontem como hoje, no Código de Processo de Trabalho, é a do número 3 do artigo 80.º, o que nos remete no mais para o regime comum do NCPC [artigos 640.º e 662.º].

O número 1 do artigo 81.º do Código de Processo do Trabalho foi alterado no sentido de uma maior especificação do conteúdo formal e substantivo do requerimento de interposição de recurso, tendo ainda lhe sido aditado um número 2, em função do novo fundamento de recorribilidade constante do artigo 629.º, número 2, alínea d) do NCPC [oposição entre acórdãos das Relações ou mesmo do Supremo segundo alguma doutrina e jurisprudência], numa aproximação ao número 1 do artigo 637.º do NCPC.

O anterior número 2 passou a 3 e foi igualmente enformado pelas regras do processo civil comum, tendo assim deixado de haver a notificação oficiosa pela secretaria do tribunal do trabalho das alegações do recorrente à parte contrária, passando tal notificação a fazer-se entre advogados ou entre o MP e os advogados, via CITIUS ou por outro meio processual legalmente consentido.

Os anteriores números 3, 4 e 5, que mantiveram o seu texto intocado, passaram a números 4, 5 e 6, constituindo o número 4 uma reprodução do número 6 do artigo 638.º do NCPC, traduzindo-



se os demais números em normas parcial ou totalmente remissivas para o regime processual comum.

O artigo 82.º do Código de Processo do Trabalho, que se refere ao despacho de admissão ou indeferimento do recurso, assistiu, no seu número 1, à substituição da expressão «*mandará*» por «**manda**» e ainda ao aditamento, à parte final do mesmo, da obrigação do requerimento de interposição de recurso vir logo acompanhado das competentes alegações e conclusões e que, a ser assim, passa também a constituir um dos fundamentos expressos de rejeição do recurso [havia divergência na doutrina quanto a tal aspeto].

Verificou-se a revogação dos seus números 3, 4 e 5, que continham o regime especial da reclamação do não recebimento dos recursos de natureza laboral e, concomitantemente, o acrescento ao seu número 2 da remissão para o regime geral da reclamação do artigo 643.º do NCPC.

A admissão do recurso é feita pela positiva, ao contrário do que acontece com o regime jurídico contido no número 2 do artigo 641.º do Código de Processo Civil de 2013, que é estruturado em termos negativos [motivos de inadmissibilidade do requerimento recursório], mas tal não obsta a que, apesar da melhor técnica legística, exista uma coincidência material de regimes, que torna esta disposição praticamente inútil.

O artigo 83.º do Código de Processo do Trabalho, que regula o efeito dos recursos, sofreu, no seu número 3, uma harmonização com o regime constante do NCPC [artigo 647.º em vez do artigo 692.º do CPC/1961], no seu número 5, uma correção [«**n.º 2**» e não «*n.º 1*»] tendo sido eliminada a última parte do seu número 2, em que o legislador impunha que a caução fosse prestada apenas sob determinadas modalidades – depósito efetivo na CGD, fiança bancária ou seguro-caução -, o que agora deixou de ser exigido ao recorrente.

X

Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento [1.ª Parte]

Entremos agora na apreciação das modificações sofridas pelo regime da ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, referindo, de passagem, algumas outras que deveriam também ter sido igualmente introduzidas e que o não foram.

O artigo 98.º-C do Código de Processo do Trabalho manteve, em geral, o texto original, com a ressalva do aditamento nele efetuado e consistente na possibilidade de o formulário que dá início à AIRLD ser entregue por advogado constituído como mandatário do trabalhador, continuando a ser obrigatória a constituição de mandatário judicial apenas a partir da realização da Audiência de Partes e não desde o início deste processo [artigo 98.º-B], o que é altamente criticável, até por força do que é determinado nos artigos 98.º-E e 79.º do CPT.

Fala-se somente em entrega mas pensamos que o sentido da norma vai necessariamente no sentido da possibilidade do seu preenchimento e assinatura pelo referido causídico, sendo que, quando tal aconteça, o mesmo tem de adotar obrigatoriamente a forma eletrónica (via CITIUS), salvo situações de justo impedimento.

O artigo 98.º-F do Código de Processo do Trabalho conservou, em regra, o texto original, tendo apenas lido sido feito um único aditamento ao seu número 1 e que veio consagrar expressamente o que já era defendido pela doutrina e jurisprudência maioritárias e que se traduz na admissão de despacho de indeferimento liminar no âmbito da AIRLD [afigura-se-nos que também o despacho de aperfeiçoamento tem de ser aqui necessariamente admitido, pois quem pode o mais, pode o menos, bastando pensar que existem, por exemplo, omissões ou imprecisões quanto à completa

ou correta identificação das partes no referido formulário que, não dando aso ao cumprimento do artigo 98.º-E, nem à prolatação desse despacho de indeferimento liminar, podem ser objeto de uma decisão liminar de aperfeiçoamento].

O artigo 98.º-G do Código de Processo do Trabalho sofreu importantes alterações, que importa destacar aqui:

1) Referência ao prazo de 15 dias para apresentação da motivação de despedimento, respetiva documentação e requerimento probatório, que antes só era feita no artigo 98.º-I, número 4, alínea a) do CPT.

2) O seu número 1 prevê a possibilidade do empregador que, apesar de devidamente notificado, não comparece na primeira data designada para a Audiência de Partes nem se faz representar na mesma, nos termos do número 2 do artigo 98.º-F, possa vir a ser convocado para uma nova data para a realização dessa mesma diligência, desde que justifique tal falta no prazo de 10 dias e essa justificação seja aceite pelo tribunal do trabalho.

3) Caso não justifique essa falta ou a mesma seja considerada injustificada, mantém-se o regime anterior e que constava dos seus originais números 1 e 2 [notificação do réu para a apresentação, no prazo de 15 dias, da motivação do despedimento, respetivo procedimento ou documentação e requerimento probatório e sujeição ao regime da litigância de má-fé, sendo ainda fixada a data para a Audiência Final].

4) Num cenário de falta justificada do empregador, é então marcada nova data de Audiência de Partes que, caso conte com a presença das partes, decorrerá de acordo com o disposto no artigo 98.º-I do CPT.

5) Caso o empregador, apesar de devidamente notificado, volte a faltar a essa segunda Audiência de Partes e aí também não se faça representar, nos termos do número 2 do artigo 98.º-F, fica perante dois cenários opostos, consoante venha a justificar

ou não a sua ausência no prazo de 10 dias e essa justificação seja considerada pelo julgador:



5a) Se a falta for declarada justificada, aplica-se o número 1 desta disposição com a notificação do réu para a apresentação, no prazo de 15 dias, da motivação do despedimento, respetivo procedimento ou documentação e requerimento probatório e fixação da data para a Audiência Final;

5b) Se, ao invés, essa falta for considerada injustificada [por ter decorrido o prazo de 10 dias sem apresentação de qualquer justificação ou se a apresentada no ato ou dentro do referido prazo foi considerada improcedente], o juiz declara, de imediato, a ilicitude do despedimento e o empregador é condenado nos mesmos e precisos moldes das alíneas a) e b) do número 3 do artigo 98.º-J [reintegração ou indemnização de antiguidade e compensação previstos nos artigos 391.º 390.º do CT/2009], sendo o trabalhador notificado nos termos da alínea c), havendo ainda lugar ao cumprimento dos números 4 e 5 dessa mesma disposição legal, sendo que este número 5 constitui uma norma jurídica igualmente nova.

O artigo 98.º-H do Código de Processo do Trabalho também foi alvo de significativas modificações, que importa destacar aqui:

a) O seu número 1 prevê a possibilidade do trabalhador que, apesar de devidamente notificado, não comparece na primeira data designada para a Audiência de Partes nem se faz representar na mesma, nos termos do número 2 do artigo 98.º-F, possa vir a ser convocado para uma nova data para a realização dessa mesma diligência, desde que justifique tal falta no prazo de 10 dias e essa justificação seja aceite pelo tribunal do trabalho.

b) Caso não justifique essa falta ou a mesma seja considerada injustificada, o regime cominatório e desproporcionalmente gravoso que vigorava anteriormente (absolvição imediata do réu do pe-

dido) e que constava do seu original número 1, foi substituído pela ordem judicial de notificação do réu para a apresentação, no prazo de 15 dias, da motivação do despedimento, respetivo procedimento ou documentação e requerimento probatório, sendo ainda fixada a data para a Audiência Final [faça-se notar que ao contrário do que acontece com a ausência injustificada do empregador, o trabalhador não fica sujeito ao regime da litigância de má-fé].

c) Caso o trabalhador, apesar de devidamente notificado, volte a faltar a essa segunda Audiência de Partes e aí também não se faça representar, nos termos do número 2 do artigo 98.º-F, fica perante dois cenários opostos, consoante venha a justificar ou não a sua ausência no prazo de 10 dias e essa justificação seja considerada pelo julgador:

c1) Se a falta for declarada justificada, aplica-se o número 1 do artigo 98.º-G com a notificação do réu para a apresentação, no prazo de 15 dias, da motivação do despedimento, respetivo procedimento ou documentação e requerimento probatório e fixação da data para a Audiência Final;

c2) Se, ao invés, essa falta for considerada injustificada [por ter decorrido o prazo de 10 dias sem apresentação de qualquer justificação ou se a apresentada no ato ou dentro do referido prazo foi considerada improcedente], o juiz determina, de imediato, a absolvição do réu do pedido formulado pelo trabalhador no formulário ou requerimento inicial da suspensão de despedimento no sentido da declaração de ilicitude do despedimento de que foi alvo, com as legais consequências.

Há que ter ainda em consideração o disposto no número 4 do artigo 98.º-H do Código de Processo do Trabalho, por referência ao cenário da ausência simultânea do trabalhador e do empregador à Audiência de Partes, sem a representação referida no número 2 do artigo 98.º-F do CPT, numa norma que se manteve intacta, não obstante haver agora

possibilidades mais amplas de marcação de uma segunda diligência daquela mesma natureza e ter havido uma alteração de regime quanto à primeira falta injustificada e não representada do trabalhador e da segunda falta injustificada e não representada do empregador.

Afigura-se-nos que o regime assenta, fundamentalmente, na posição assumida pelo autor no que respeita à sua falta às datas designadas para a Audiência de Partes:

A) Assim, se as duas partes faltarem justificadamente a essa primeira diligência, há lugar à marcação de uma segunda data para tal diligência judicial;

B) Se o trabalhador faltar justificadamente e o empregador injustificadamente, nos moldes antes referidos, há lugar à marcação de uma nova data para a Audiência de Partes;

C) Se o trabalhador faltar injustificadamente, nos moldes antes referidos, e o empregador justificadamente, não há lugar à marcação de uma nova data para a Audiência de Partes mas sim à imediata notificação deste último para a apresentação, no prazo de 15 dias, da motivação do despedimento, respetivo procedimento ou documentação e requerimento probatório e fixação da data para a Audiência Final;

D) Se o trabalhador e empregador faltarem injustificadamente, nos moldes antes referidos, não há lugar à marcação de uma nova data para a Audiência de Partes mas sim à imediata ou oportuna notificação do réu para a apresentação, no prazo de 15 dias, da motivação do despedimento, respetivo procedimento ou documentação e requerimento probatório e fixação da data para a Audiência Final.

Nos casos em que for marcada uma segunda data para a realização da Audiência de Partes, há que atender de novo às seguintes situações de ausência, desacompanhada da representação do número 2 do artigo 98.º-F do CPT:

E) Assim, se as duas partes faltarem justificadamente a essa segunda diligência, nos moldes antes referidos, há lugar à imediata notificação do empregador para a apresentação, no prazo de 15 dias, da motivação do despedimento, respetivo procedimento ou documentação e requerimento probatório e fixação da data para a Audiência Final;

F) Se o trabalhador faltar justificadamente e o empregador injustificadamente, nos moldes antes referidos, a essa segunda Audiência de Partes há lugar à imediata notificação do empregador para a apresentação, no prazo de 15 dias, da motivação do despedimento, respetivo procedimento ou documentação e requerimento probatório e fixação da data para a Audiência Final;

G) Se o trabalhador faltar injustificadamente, nos moldes antes referidos, e o empregador justificadamente, a essa segunda diligência judicial, há lugar à imediata absolvição deste último do pedido formulado pelo trabalhador no formulário ou requerimento inicial da suspensão de despedimento no sentido da declaração de ilicitude do despedimento de que foi alvo, com as legais consequências;

H) Se o trabalhador e empregador faltarem injustificadamente, nos moldes antes referidos, há lugar à imediata absolvição do réu do pedido formulado pelo trabalhador no formulário ou requerimento inicial da suspensão de despedimento no sentido da declaração de ilicitude do despedimento de que foi alvo, com as legais consequências.

Não ignoramos, naturalmente, o novo regime de cariz cominatório constante do número 4, alínea b) do artigo 98.º-G, para a falta injustificada à segunda Audiência de Partes do empregador, que agora concorre com a já anteriormente consagrada absolvição do pedido do réu no caso da falta injustificada do trabalhador a uma segunda data marcada para a Audiência de Partes [absolvição que, contudo, deixou de existir quando da falta injustificada do trabalhador à primeira Audiência de

Partes designada].

Poder-se-á defender que, no confronto dessas duas ausências injustificadas e não representadas, deve prevalecer a condenação de preceito (digamos assim) do número 4, alínea b) do artigo 98.º-G sobre a absolvição do pedido do número 3, alínea b) do artigo 98.º-H do CPT?



Parece-nos que não, pois não obstante o legislador, no número 4 do artigo 98.º-H, determinar a aplicação, com as necessárias adaptações, do seu número 2 e da alínea b) do seu número 3, à falta de ambas as partes à Audiência de Partes, tal não consente ao aplicador da norma que busque e encontre o pensamento legislativo reclamado pelo artigo 9.º do Código Civil, fora das fronteiras objetivas do seu texto e à revelia da sua letra e espírito, que é como quem diz, não lhe permite uma interpretação que não se radique no seu conteúdo, sentido e alcance.

Ora, a ser assim, temos que atender, na leitura do número 4 do artigo 98.º-H, não somente à circunstância de a ausência de ambas as partes se achar regulada por uma única regra e que se mostra inserida nesta disposição legal, como ainda ao facto de ela, para o efeito, se cingir apenas ao seu número 2 e à alínea b) do seu número 3 [cf. Joana Vasconcelos, «Comentário aos artigos 98.º-B a 98.º-P do Código de Processo do Trabalho – Processo especial para a impugnação da regularidade e licitude do despedimento», Universidade Católica Portuguesa, outubro de 2015, páginas 58 e 59, Notas 14 e 15].

As faltas que aqui estão em causa são aquelas em que a ausência física das partes cumula com a falta de mandatário com poderes especiais para confessar, transigir ou desistir [número 2 do artigo 98.º-F], já não se podendo falar em falta de ambos se um deles ou os dois estiverem devidamente re-

presentados, desde que tal representação esteja radicada numa justificada impossibilidade de comparência.

XI

Artigos 98.º -G e 98.º -H, 98.º -F, Número 4 e 36.º -A e 37.º do Código de Processo do Trabalho

Importa ainda procurar fazer a conciliação entre o regime dos dois artigos acabados de analisar e a tramitação conjunta da AIRLD e do PCSD, pois se antes a falta injustificada e não representada do trabalhador à (primeira) Audiência de Partes podia ocasionar a oportuna absolvição do réu do pedido formulado pelo faltoso [anterior número 1 do artigo 98.º-H], o que teria imediatas consequências ao nível da PCSD [indeferimento do pedido, nos termos do artigo 37.º, número 1)], tal já não acontece, por força do atual número 1 do artigo 98.º-H.

Por outro lado, se a falta injustificada e não representada do réu à [primeira] Audiência de Partes tem as consequências previstas no número 1 do artigo 98.º-G, já no âmbito do procedimento cautelar de suspensão de despedimento [PCSD] e segundo o número 2 do artigo 37.º, pode determinar a imediata procedência da providência ou o seu julgamento de mérito, consoante não tenham ou tenham sido cumpridos os números 2 e 3 do artigo 34.º.

Se nos defrontarmos com a falta injustificada e não representada de ambas as partes à [primeira] Audiência de Partes há lugar à mediata ou oportuna notificação do réu para a apresentação, no prazo de 15 dias, da motivação do despedimento, respetivo procedimento ou documentação e requerimento probatório e fixação da data para a Audiência Final, ao passo que, segundo o já referido número 1 do artigo 37.º, a providência cau-

telar de suspensão é logo indeferida.

Se o autor e/ou réu faltarem justificadamente à Audiência de Partes que antecede a Audiência Final do PCSD e aí não se fizerem representar, haverá lugar à marcação de uma segunda data para a sua realização, sendo que, nos termos do número 3 do artigo 37.º do CPT, o juiz, no âmbito da segunda Audiência, decidirá com base nos elementos constantes do autos e na prova que officiosamente determinar, conforme a parte final do número 2 da mesma disposição legal, para onde o número 3 remete [se não tiver sido dado cumprimento justificado aos números 2 e 3 do artigo 34.º, haverá lugar ao decretamento da providência, de acordo com o número 1 do artigo 38.º do CPT].

XII

Ação de Impugnação Judicial da Regularidade e Licitude do Despedimento [2.ª Parte]

O artigo 98.º-J do Código de Processo do Trabalho viu ser alterada a sua epígrafe para «**Articulado de motivação do despedimento**», quando antes tinha a epígrafe de «*Articulado do empregador*», tendo ainda sido aditado à alínea a) do seu número 3 a expressão «**no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade**», assim o fazendo corresponder ao texto da alínea b) do número 1 do artigo 389.º do CT/2009.

Na alínea b) do seu número 3 aditou, por referência ao trânsito em julgado, a expressão final traduzida no seguinte: «**da decisão judicial que declare a ilicitude do despedimento**», numa menção dúbia e equívoca mas que visa enfrentar uma característica particular deste tipo de ação e que traduz no facto de poder haver duas sentenças, com objetos não totalmente coincidentes e que podem ou não se complementar e completar [convirá recordar que tal duplicação de decisões judiciais não é inédita, bastando pensar nos pro-

cedimentos cautelares em que não há lugar à audiência prévia do requerido].

Há que atentar – até por força da nova redação da alínea c) do número 3 do presente artigo a que nos iremos referir de seguida – que nada obsta a que, não tendo o trabalhador em sede de Audiência de Partes ou por requerimento autónomo, vindo aos autos optar pela indemnização de antiguidade em substituição da reintegração, que será nessa última que a entidade empregadora será condenada ao abrigo da alínea a) do número 3 do artigo 98.º-J, sem prejuízo de, no articulado do autor a que alude a alínea c) do mesmo número e ainda o número 5 dessa mesma disposição legal, o mesmo venha requerer que, afinal, lhe seja atribuída uma indemnização em substituição da dita reintegração, determinada na sentença judicial cominatória prevista no corpo do dito número 3 e das correspondentes alíneas a) e b), vindo tal opção pela indemnização a ser contemplada na segunda sentença que vier a ser proferida pelo tribunal do trabalho.

Na alínea c) acrescentou-se a menção «**quaisquer outros**» créditos e faz-se menção expressa à «**indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 389.º do Código do Trabalho**», sendo que, apesar da redação infeliz daquela primeira expressão, nesses quaisquer outros créditos da alínea c) deverão estar incluídos os referentes à compensação do artigo 390.º, número 1 do Código do Trabalho de 2009, tanto mais que até aí não há nenhum facto assente nos autos, designadamente por força de acordo entre as partes, quanto às prestações laborais que deverão integrar a dita compensação, assim como quanto ao seu valor pecuniário.

Esta expressão «**quaisquer outros**» créditos remete-nos para uma interpretação jurídica que parece admitir que, numa ação essencialmente vocacionada para julgar da regularidade e da licitude [numa opção já de si censurável por parte do legislador laboral, face às diferenças jurídicas de cariz qualitativo entre uma realidade e outra] dos despedimentos formais [com exclusão do despe-

dimento coletivo], se possa discutir e decidir todas as demais matérias do universo laboral que possam emergir da concreta relação laboral que integra a causa de pedir complexa da AIRLD, numa opção legislativa que nos parece substantivamente irrazoável e adjetivamente contraditória com a natureza especial e urgente dessa ação.



Foi aditado um novo número 5 que veio esclarecer as dúvidas doutrinárias e jurisprudenciais quanto ao prazo de resposta do empregador e quanto à tramitação subsequentes desta segunda fase, sub-ação ou ação que tem lugar a partir daqui.

O artigo 98.º-L do Código de Processo do Trabalho, relativo à contestação do trabalhador, conheceu não apenas a harmonização dos seus números 3 e 5 com o regime da reconvenção do artigo 266.º do NCPC como ainda teve de ver os seus números 1 e 3 corretamente articulados com os números 1, 2 e alínea c) do número 3) do artigo 98.º-J, após as alterações introduzidas neste último preceito legal.

Verifica-se, finalmente, nos números 4 e 5, a exportação para o seio da AIRLD, do novo regime da ação declarativa laboral comum, quanto à possibilidade de resposta escrita, no prazo de 15 dias, à reconvenção formulada pelo trabalhador na sua contestação e já não quanto à dedução de exceções dilatórias ou perentórias nesse mesmo articulado, que só poderá ser feita nos termos do número 4 do artigo 3.º do NCPC, remetendo-se, nesta parte, para o que dissemos acerca do novo regime dos números 3 a 5 do artigo 60.º do CPT e para algumas das reservas que aí deixámos expostas.

O artigo 98.º-O do Código de Processo do Trabalho manteve, na sua essência, o texto das alí-

neas a) a c), ainda que devidamente harmonizadas com o regime do Código de Processo Civil de 2013, como foi o caso da alínea a) e do artigo 269.º do NCPC, que agora prevê o instituto da suspensão da instância, sendo que na alínea c), fala-se agora «**em períodos correspondentes a férias judiciais**». [quando antes se aludia a «*períodos de férias judiciais*»], o que não deixou de ser oportuno e premonitório, ao antecipar involuntariamente o regime jurídico derivado do estado de emergência que veio a ser consagrado, para os processos urgentes, entre 9 de março e 6 de abril de 2020.

Foi, finalmente, aditada uma nova alínea d) ao elenco existente de causas de suspensão de contagem do prazo de 12 meses mencionado no artigo 98.º-N do CPT e que se refere à paragem da tramitação da AIRLD por inação da responsabilidade das partes [não junção de documentos ou prestação de informações e esclarecimentos, por exemplo, dentro dos prazos judicialmente fixados].

XIII

Ação de Impugnação de Despedimento Coletivo

Entramos agora na abordagem das importantes alterações que o regime adjetivo desta importante ação com processo especial veio a sentir com a Lei n.º 107/2020, de 9 de setembro, não obstante as mesmas terem apenas visado os artigos 156.º e 160.º do CPT.

O artigo 156.º do Código de Processo do Trabalho presenciou o aditamento de três novos números aos quatro já existentes, que se mantiveram intocados por estas alterações do Código de Processo do Trabalho, sendo os números agora acrescentados particamente idênticos aos números 3 a 5 do artigo 98.º-J do CPT [AIRLD].

Este aditamento ao artigo 156.º veio introduzir um regime cominatório semelhante ao constante do número 3 do artigo 98.º-J, por referência à falta de apresentação de contestação e/ou dos documentos comprovativos das formalidades legalmente exigidas pelo Código do Trabalho de 2009 para o despedimento coletivo dentro do prazo legal de 15 dias.

Sendo assim, o juiz declara, de imediato, a ilicitude do despedimento e o empregador é condenado nos mesmos e precisos moldes das alíneas a) e b) do número 3 do artigo 98.º-J [reintegração ou indemnização de antiguidade em substituição de tal reintegração, caso essa opção tenha sido anteriormente exercida nos autos pelo trabalhador, nos termos dos artigos 389.º, alínea b) e 391.º do CT/2009 e a compensação prevista no número 1 do artigo 390.º do mesmo texto legal), sendo ainda o trabalhador notificado nos termos da alínea c) do número 3 para formular, querendo, articulado referente a quaisquer outros créditos laborais emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou da sua cessação, aí se incluindo a indemnização de antiguidade.

Há ainda lugar ao cumprimento dos números 6 e 7 dessa mesma disposição legal, que, sendo também novos, se referem à notificação do empregador daquela sentença cominatória e condenatória e à apresentação do dito articulado pelo trabalhador [alínea c) do número 3], à sua notificação ao empregador para o mesmo responder no prazo de 15 dias e ao prosseguimento dos autos nos termos do processo comum regulados nos artigos 57.º e seguintes do CPT.

A alínea i) do número 2

do artigo 79.º-A do CPT, que foi igualmente aditada, refere-se ao recurso de Apelação de tal decisão condenatória das alíneas a) e b) do número 3 do artigo 156.º, recordando-se aqui o que se disse atrás quanto à forma imprecisa como tal novo recurso se mostra ali previsto.

Este artigo veio tomar posição no seio da controvérsia doutrinal e jurisprudencial em torno das consequências adjetivas da falta de contestação nesta ação com processo especial de impugnação do despedimento coletivo, perante a inexistência de norma que especificamente as previsse (cf. Arestos do Tribunal da Relação de Lisboa que se identificam em Nota de Rodapé e o texto do Professor José Lebre de Freitas denominado «*A cominação semiplena na impugnação de despedimento coletivo*» publicado na Revista da Ordem dos Advogados, ano de 2013, Tomo I, págs. 185 e seguintes, acessível online em <http://www.oa.pt/upl/%7Bc349a6ea-1953-4d13-9bcb-3b29601067f7%7D.pdf>

. O acrescento que, por seu turno, foi feito ao número 3 artigo 160.º do Código de Processo do Trabalho vem dar corpo a uma corrente jurisprudencial que, não obstante a aparente redação fechada desse preceito legal, sempre defendeu que



Associação Portuguesa de Juristas Democratas

**Todos os cidadãos
têm a mesma
dignidade social e são
iguais perante a lei**

Art. 13.º da Constituição

www.juristasdemocratas.org

as questões enunciadas na alínea b) do número 2 podiam não ficar definitivamente julgadas no despacho saneador que fosse proferido na Audiência Prévia obrigatória nele também prevista.



Face à existência de factos controvertidos e suscetíveis de prova, o cenário adjetivo daí resultante impunha que a sua decisão fosse relegada para momento posterior [após a junção aos autos dos meios de prova necessários e suficientes, que permitissem então e sem a realização da Audiência Final ou depois da concretização desta última, a proferição de sentença].

Mantém-se a obrigatoriedade de se apreciar no despacho saneador a validade e regularidade formais dos procedimentos adotados pelo empregador com referência ao despedimento coletivo por ele promovido.

XIV

Ação de Tutela da Personalidade do Trabalhador

A ação declarativa de tutela da personalidade do trabalhador conhece nos artigos 878.º a 890.º do Código de Processo Civil de 2013, uma ação homónima de tutela de personalidade, que veio a servir de decalque ao regime da ação laboral com processo especial aqui em apreciação, por força das alterações nele introduzidas pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro.

O artigo 186.º-D do Código de Processo do Trabalho, que se manteve incólume, já tinha uma redação muito próxima do artigo 878.º do Novo Código de Processo Civil e, agora, as recentes alterações ao Código de Processo do Trabalho vieram reproduzir o estatuído nos restantes artigos desse mesmo diploma [artigos 879.º e 880.º], verificando-se, por esse motivo, uma alteração profunda no teor do artigo 186.º-E, que, nessa

medida, manteve apenas a epígrafe «**Termos posteriores**».

Existe uma diferença de pormenor entre o texto do número 3 do artigo 186.º-E do CPT e o texto do número 3 do artigo 879.º do NCPC, que se traduz na seguinte frase: «... **e independentemente de haver ou não contestação**».

Pode questionar-se da necessidade de tais alterações, praticamente iguais às do Código de Processo Civil e que, como sabemos, é subsidiariamente aplicável ao CPT (artigo 1.º), mas admite-se que tal absorção integral pelo regime processual laboral do existente no CPC/2013 densifica, dignifica, demarca e destaca tal ação de tutela de personalidade (apenas) do trabalhador.

Estas modificações introduziram no Código de Processo do Trabalho uma nova providência cautelar de cariz laboral, como resulta do texto do número 5 deste artigo 186.º-E: «**5 - Pode ser proferida uma decisão provisória, irrecurável e sujeita a posterior alteração ou confirmação no próprio processo, quando o exame das provas oferecidas pelo requerente permitir reconhecer a possibilidade de lesão iminente e irreversível da personalidade física ou moral e se, em alternativa:**

a) O tribunal não puder formar uma convicção segura sobre a existência, extensão ou intensidade da ameaça ou da consumação da ofensa;

b) Razões justificativas de especial urgência impuserem o decretamento da providência sem prévia audição da parte contrária.»

Esta providência cautelar enxertada na própria tramitação da ação junta-se assim a outras do mesmo cariz como a do artigo 168.º [suspensão de eficácia] e as dos artigos 121.º a 124.º [fixação de pensão ou indemnização provisória].

O artigo 186.º-F do Código de Processo do Trabalho, por sua vez, limitava-se anteriormente a estatuir que «*O processo tem natureza urgente*», numa reafirmação ou repetição do que já estatuiu a alínea g) do número 1 do artigo 26.º do CPT.

Agora, de uma forma algo ridícula, vem o legislador laboral esclarecer, no seu número 1, que tal urgência abrange a fase do recurso e no seu número 2 repisar que os recursos interpostos pelas partes na pendência dos autos de tutela da personalidade devem ser processados como urgentes, numa adição quase material ao anterior texto desta disposição legal [pois sempre foi entendido que a urgência atribuída aos processos também abrangia a sua fase recursória].

O legislador esqueceu-se contudo do número 2 do artigo 26.º do CPT, que atribui uma natureza mitigada a tal urgência - «**2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 137.º do Código de Processo Civil, os atos a praticar nas ações referidas nas alíneas f), g) e h) do número anterior apenas têm lugar em férias judiciais quando, em despacho fundamentado, tal for determinado pelo juiz**» -, afigurando-se-nos que do confronto entre esses dois regimes de urgência não totalmente coincidentes, deve ser dada prevalência ao estabelecido nos números 1 e 2 do artigo 186.º-F [estas regras, de índole especialíssima, derogam, no que toca aos recursos, aquela outra de cariz especial] e, nessa medida, sempre que seja interposto um recurso de Apelação ou de Revista no seio deste tipo de ação, não é possível ao juiz do processo ou do recurso lançar mão do mecanismo constante do referido número 2 do artigo 26.º do Código de Processo do Trabalho e suspender a sua tramitação durante os períodos das férias judiciais.

A outra regra que igualmente inova relativamente ao regime comum da ação de tutela de personalidade do CPC/2013 é a do número 3, quando enxerta aqui uma fase executiva – como já acontecia com o procedimento cautelar de suspensão

de despedimento [números 2 e 3 do artigo 39.º] – que corre oficiosamente, nos próprios autos e que deve ser acionada sempre que a realização da providência judicialmente ordenada implique essa realização coerciva, com a imediata e simultânea liquidação de sanção pecuniária compulsória [artigo 829.º-A do Código Civil].

XV

Ação de Reconhecimento da Existência de Contrato de Trabalho [ARECT]

A ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho [ARECT], que se mostra regulada nos artigos 186.º-K a 186.º-R do Código de Processo do Trabalho, foi introduzida neste diploma em 2013, através da Lei n.º 63/2013, de 27 de Agosto, que entrou em vigor no dia 1 de Setembro de 2013, tendo o seu regime legal sido objeto de alterações posteriores pela Lei n.º 55/2017, de 17 de Julho, com vigência a partir de 1 de Agosto de 2017, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, com entrada em vigor no dia 1 de Outubro de 2017 e, finalmente, pela Lei n.º 107/2019, de 9 de Setembro, que começou a vigorar desde o dia 9 de Outubro de 2019.

Foi uma figura da maior importância que, infelizmente, foi mal legislada desde a sua criação, numa pressa de a introduzir no nosso sistema jurídico, que se revelou mais prejudicial do que benéfica, quer para este último, na sua vertente judiciária, como ainda para os seus destinatários naturais [os trabalhadores subordinados mascarados de prestadores de serviços, em regime de recibos verdes, avença ou outro tipo de contrato de natureza falsamente autónoma ou independente], como finalmente para os próprios empregadores de tais «*profissionais liberais*».

O legislador laboral não aproveitou, contudo, estas últimas modificações da legislação processual de trabalho, para corrigir a muito deficiente

técnica legislativa utilizada e para lançar uma luz definitiva sobre muitas dúvidas, perplexidades e contradições que tal regime adjetivo cria nas mentes e nos ecrãs dos computadores dos intérpretes e aplicadores do direito.

O artigo 186.º-O do Código de Processo do Trabalho, relativo ao «**Julgamento**» [é essa a sua epígrafe] já tinha visto os seus números 1 e 2 serem, respetivamente, alterados e revogados pela Lei n.º 55/2017, de 17 de Julho.

A primeira modificação agora produzida foi no seu número 7 e traduziu-se na alteração da norma aí constante - «**A sentença, sucintamente fundamentada, é logo ditada para a ata**» -, de forma a adaptá-la, finalmente [já o podia ter feito no âmbito de alteração de 2017], ao regime constante do artigo 155.º do NCPC, que se refere à gravação e transcrição para a ata da sentença.

Esta alteração interpela-nos no sentido de não haver agora uma imposição legal no sentido da proferição imediata da sentença [ficando então por saber se é então o prazo de 30 dias do artigo 73.º, número 1 do CPT que se lhe aplica, na falta de norma que fixe outro prazo] ou, em contraponto aquela primeira leitura do regime jurídico em questão, se a natureza urgente da ARECT, o carácter simplificado da decisão e a aplicação do artigo 115.º do NCPC ainda mantém a regra da decisão judicial imediata ou prolatada num prazo curto [10 dias, nos termos do número 1 do artigo 156.º do NCPC?].

O número 9 viu, também, ser aditada às duas comunicações da decisão judicial proferida que aí se mostravam previstas e que deviam ser feitas à ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) e ao Instituto da Segurança Social, IP, uma terceira comunicação [ou notificação, dizemos nós, caso tenha havido intervenção processual por parte do mesmo, nos termos do número 4 do artigo 186.º-L] a fazer ao trabalhador [com ou sem aspas], numa mistura de cenários que convirá des-

trinçar:

- A notificação ao ACT e ao «*trabalhador*»/trabalhador, justifica-se quer numa situação de procedência da ARECT, como no caso inverso da sua improcedência, pois quanto ao segundo existe naturalmente um interesse pessoal e profissional em conhecer o desfecho da ação no quadro da qual até pode não ter tido qualquer intervenção, ao passo que a primeira, convirá não esquecer-lo, tem não apenas uma vontade orgânica em saber do resultado final do processo que despoletou, mas também uma necessidade funcional em dele se inteirar, por força do auto de contraordenação que levantou contra o empregador e que se encontra suspenso a aguardar tal decisão [cf. artigo 15.º - A, número 4, da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro];

- A notificação ao Instituto da Segurança Social, IP só se justifica, naturalmente, quando a ação reconhecer a existência de um contrato de trabalho desde a data que aí for fixada, pois só ela justifica a parte final da norma: «**com vista à regularização das contribuições desde a data de início da relação laboral fixada nos termos do número anterior.**»

XVI

Procedimento Cautelar de Suspensão de Despedimento Subsequente a Auto de Inspeção Previsto no Artigo 15.º -A da Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro [Artigo 186.º -S]

O artigo 186.º-S do Código de Processo do Trabalho viu apenas lhe ser aditado um número 5, tendo os seus restantes números se mantido incólumes e intocados.

Esse aditamento foi no sentido de ancorar o regime deste especialíssimo e controverso procedimento cautelar de suspensão de despedimento por apenso (grosso modo) à ARECT, naquele que,

sendo de natureza especial mas de aplicação geral, se encontra ínsito nos artigos 33.º-A a 40.º-A do CPT e regula o comum procedimento cautelar de suspensão de despedimento.

Esta remissão que é feita apenas para os artigos 33.º a 40.º-A do CPT leva-nos a perguntar se o legislador se esqueceu dos artigos 32.º e 33.º do mesmo diploma legal, na parte relevante e mais, se estas duas últimas disposições legais podem ou não ser aplicáveis ao procedimento cautelar deste artigo 186.º-S, atenta a sua natureza excecional.

Naturalmente que, numa leitura cuidada deste novo número 5 do artigo 186.º-S, se vislumbra a vontade do legislador em aplicar todo o regime do procedimento cautelar de suspensão de despedimento a esta figura anexa à ARECT mas tal não resulta com clareza da letra da lei.

Tendemos, contudo, a aceitar que era essa a intenção do legislador, ainda que incorretamente formulada, aplicando assim as demais normas que não constam dos artigos 33.º a 40.º-A do CPT.

O artigo 186.º-S do Código de Processo do Trabalho, à imagem do regime da ARECT, comprova, de facto, que, como diz o povo, o que nasce torto dificilmente se endireita (ou de boas intenções está o inferno cheio!).

Esta disposição legal bem que merecia também uma intervenção atenta e profunda do legislador laboral, a começar pela sua epígrafe - «**Procedimento cautelar de suspensão de despedimento subsequente a auto de inspeção previsto no artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro**» - que, desde logo, bem podia ter ficado mais curta e enxuta, sem perder, em tal operação cirúrgica, a identificação do procedimento cautelar em questão e da sua particular finalidade.

Atente-se no teor dos seus números 2 - «**O Ministério Público, caso tenha conhecimento, por qualquer meio, da existência de despedimento na situação a que se refere o n.º 1 do artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na**

sua redação atual, interpõe officiosamente o procedimento cautelar» - e 3 - «**O disposto no número anterior é aplicável sempre que a pessoa ou pessoas a quem a atividade é prestada aleguem que o contrato que titula a referida atividade cessou, a qualquer título, durante o período referido no n.º 1.**».

Tal regime parece admitir, em abstrato, a instauração daquele procedimento cautelar em situações que, a serem reais e genuínas, nunca poderiam fundar uma providência de suspensão de despedimento: pense-se na caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva ou reforma por velhice ou invalidez, denúncia do trabalhador [efetiva ou presumida – abandono do trabalho], revogação, morte do prestador de serviços, etc.

Pensamos que se perdeu uma oportunidade de ouro para colocar ordem, não apenas em tal regime da ARECT como na regulação desta figura, remetendo-se, no que toca à intervenção do Ministério Público como requerente deste procedimento cautelar anómalo, para o que o Procurador da República, docente do Centro de Estudos Judiciários e coordenador da Jurisdição do Trabalho, Dr. Paulo Duarte Santos, refere, em anotação e comentário, a esta alteração do artigo 186.º-S do CPT no E-book intitulado «*Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Processo do Trabalho (a Lei n.º 107/19, de 9 de setembro)*», em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_BreveCPT.pdf.

Lisboa, dia 10 de julho de 2020

* **Intervenção nos Colóquios subordinados ao título «As alterações à legislação laboral» e organizados nos dias 15 de novembro de 2019 e 5 de março de 2020 pela JUTRA – Associação Luso-Brasileira de Juristas de Trabalho, em colaboração, respetivamente, com o ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa e com a Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.**

** Juiz Desembargador

Jorge Leite

João Leal Amado*

Num dos últimos textos que publicou, sobre os limites da duração do trabalho, as adaptabilidades e os bancos de horas, Jorge Leite escrevia: «Afinal, o trabalho, a força de trabalho, a mão-de-obra, a energia laboral são apenas nomes que encobrem o ser humano que realiza o trabalho, homem ou mulher, mais ou menos jovem, mais ou menos fadigado, mais ou menos vergado ao peso dos problemas do seu quotidiano, captado, aliás, num momento particular da sua existência, pelo que não poderá deixar de se ter em conta que o objeto da obrigação de trabalho é inseparável da pessoa que o realiza» (*Memórias das Jornadas Regionais de Direito do Trabalho*, Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, Ponta Delgada, 2016).



Esta frase exprime bem o modo como Jorge Leite perspetivava o Direito do Trabalho e o seu papel: um direito que deve servir, sobretudo, para *civilizar* a relação que se estabelece entre quem presta trabalho assalariado e a respetiva entidade empregadora, para subtrair esta relação à lógica das relações de força, para proteger a parte mais débil da mesma, para evitar a “ditadura contratual” de outro modo exercida pelo contraente mais poderoso. Um direito que não deve desempenhar uma função de frio instrumento de gestão empresarial, mas que deve, sim, valorizar o trabalho e salvaguardar os trabalhadores, afinal aqueles que, nas palavras de Alain Supiot, arriscam a pele na execução do contrato, quando prestam trabalho.

Toda a vida de Jorge Leite foi dedicada, com inesgotável empenho, apurada sensibilidade e enorme paixão, à defesa dos mais fracos, dos mais vulneráveis, da pessoa humana que existe por detrás de cada ser laborioso. Como alguém disse, o

empregador pode querer contratar um par de mãos, mas acaba por contratar, sempre, um ser humano. E esse ser humano e a tutela da sua dignidade, mais do que meras considerações de eficiência, devem constituir o *leitmotiv* do Direito do Trabalho.

Jorge Leite foi um professor apaixonado e apaixonante, um académico brilhante, um cidadão visceralmente livre, mas politicamente comprometido com a defesa dos valores em que acreditava. Os valores da Esquerda. Colaborou ativamente com o movimento sindical (em especial com a CGTP-IN), foi deputado à Assembleia da República nos anos setenta, por Coimbra, eleito pelo PCP, partido do qual, mais tarde, sairia. Mas nunca deixou de intervir coletivamente, civicamente, a vários níveis. Afinal, como chegou a escrever algures, o próprio Direito do Trabalho é produto do homem solidário, não do homem solitário. Nos últimos anos, Jorge Leite, sem prejuízo da sua independência, manteve uma colaboração estreita com o Bloco de Esquerda, tendo participado em diversas iniciativas públicas deste e tendo apoiado as suas candidaturas em várias ocasiões.

Jorge Leite partiu no dia 24 de agosto. Partiu com a sensação do dever cumprido, a todos os níveis. Sei, porque sobre isso falamos diversas vezes, nos últimos meses, que partiu algo desiludido por, ao longo da legislatura que agora finda, com uma maioria de esquerda no parlamento, não ter sido possível ir mais longe do que se foi, na valorização do trabalho, no combate à precariedade, na eliminação de normas absurdas que ainda hoje se mantêm no Código do Trabalho. Recordo, das nossas últimas conversas, em especial, a desilusão pelo recuo do Partido Socialista na revo-

gação da norma que presume a aceitação do despedimento coletivo (ou por extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação) pelo trabalhador, caso receba a compensação pecuniária que o empregador lhe deve pagar, nesse tipo de casos. Uma norma contra a qual Jorge Leite sempre se manifestou (ele e não apenas ele), cuja revogação foi aprovada pelo PS, na generalidade, mas depois estranhamente reprovada, na especialidade... Ou a desilusão pelo tratamento dado aos jovens à procura de primeiro emprego e aos desempregados de longa duração, que agora vão deixar de poder, por isso, ser contratados a prazo, mas, em contrapartida, vão passar a ficar sujeitos a um período experimental duplicado, de 180 dias, com a inerente precariedade e sem justificação bastante. Ou a desilusão pelo facto de o fim do banco de horas individual ser acompanhado pela criação da estranha figura do banco de horas grupal por via referendária, em lugar de se remeter toda esta matéria para a sua sede própria, a contratação coletiva.

Desiludido, por vezes, mas nunca abatido ou descrente. Jorge Leite não se deixava dominar pelo azedume, pelo ceticismo, pela amargura ou pelo cinismo que, por vezes, acompanham o envelhecimento. Jorge Leite era um incorrigível otimista, acreditava na bondade intrínseca das pessoas e no progresso como sentido da história, mesmo que à custa de muitos erros, percalços e dislates. Era um



humanista.

O Direito, como ensinava Jorge Leite, não é propriamente uma ciência descritiva, mas prescritiva, não diz o que é mas como deve ser, preocupa-se menos com o ser do que com o dever ser. O com bate à precariedade laboral, a resistência perante a colonização economicista do Direito do Trabalho, a defesa da dignidade de quem presta trabalho em moldes subordinados, a afirmação de que o trabalho não deve ser degradado ao estatuto de mera mercadoria, tudo isto pautou a vida de Jorge Leite, enquanto cidadão, jurista e académico. Ele partiu. E, falando por mim, que o conheci quando eu tinha apenas 20 anos e agora já tenho quase 57, confesso que o mundo se vai convertendo num lugar estranho, quando aqueles que amamos, prezamos ou admiramos nos vão deixando.

Em qualquer caso, Jorge Leite não será esquecido. Tentaremos honrar a sua memória, persistindo nesse combate, na defesa da pessoa que trabalha e na afirmação da tese central de que o trabalho não pode sujeitar-se, passivamente, às exigências do mercado, antes este é que deve ser regulado tendo em conta as necessidades daquele.

*** Professor da Faculdade de Direito de Universidade de Coimbra.**



Reforma de 2019: algumas observações

João Reis*

Sumário: Este artigo pretende sobrevoar as alterações principais introduzidas pela última reforma laboral ocorrida em Portugal. Trata-se apenas de uma breve abordagem. Suficiente, porém, para ilustrar a conceção subjacente à intervenção legislativa pretensamente reformista. Uma conceção inspirada por linhas de força contraditórias. Mas onde, em termos estratégicos, predomina a orientação de não pôr em causa a debilitação da contratação coletiva e da estabilidade no emprego iniciada, se não antes, com o Código de Trabalho de 2003.

Introdução

Nos últimos anos, o direito laboral tem conhecido profundas alterações nos mais variados cantos do mundo. A Europa acompanhou este movimento, o qual se orientou no sentido de um Direito do Trabalho mais amigo da empresa e do mercado (1). Um Direito do Trabalho menos protetor da parte mais débil, de pendor individualista e mais aberto à liberdade contratual dos sujeitos laborais, ou seja, à liberdade do contraente mais forte. O direito laboral português vem dançando a mesma valsa. Ainda a última alteração não entrou em vigor e já se fala na próxima. Interessa, na verdade, apreender e compreender o fenómeno na sua completude. Contudo, não nos debruçaremos sobre todas as alterações, mesmo as mais marcantes, ocorridas já neste século: Código do Trabalho de 2003.

A nossa atenção vai incidir apenas sobre a última reforma laboral.

Num breve apanhado, a reforma de 2019 merece-me quatro tipos de considerações. É uma reforma de baixa intensidade, mantém normas de desvalorização da pessoa, introduz alterações positivas e, por último, vulnera a estabilidade do contrato individual de trabalho e da convenção coletiva de trabalho.

Uma reforma de baixa intensidade

A alteração da legislação do trabalho é um fenómeno corrente. A realidade laboral está permanentemente a convocar a adaptação de regimes jurídicos. Mas nem por isso ela se transforma num evento insensível para os sujeitos laborais e para os operadores jurídicos, económicos e sociais em geral. Mormente se as alterações em causas intentam corporizar uma reforma laboral, entendida esta como uma alteração de fundo. O seu impacto é escrutinado e envolve normalmente controvérsia e polémica.

A reforma laboral de 2019 não foge a esta tendência. Bem ao invés, até a reforça. Celebrada num quadro político-legislativo bastante diferente do de 2003 e do de 2009, sob o manto de uma nova maioria parlamentar, acalentaram-se esperanças de que dimensões estruturais do direito do trabalho português poderiam ser convocadas para voltarem a ser ponderadas e reequacionadas.

Quer dizer, não era de excluir a hipótese de a maioria de 2019 ter uma atitude idêntica à da maioria de 2003, embora com um sentido diametralmente diferente. Assim

como esta fragilizou o princípio do tratamento mais favorável - parcialmente recuperado em 2009- e, introduziu a caducidade das convenções coletivas, rompendo com a estabilidade dos regimes convencionais, também a composição parlamentar coeva da reforma de 2019 poderia ser tentada a ponderar de novo estas duas pedras-de-toque de qualquer sistema de relações laborais. Poderia ter reforçado o princípio do tratamento mais favorável e o direito fundamental de contratação coletiva. Pelos vistos, não houve entendimento para uma tal empreitada e a Comissão Permanente de Concertação Social, deixada sozinha em campo, fez valer o seu ponto de vista.

De facto, do Acordo de Concertação Social de 18 de junho de 2018, onde se delinaram os pontos a alterar na futura revisão da legislação do trabalho, não consta qualquer alusão à restauração do princípio do tratamento mais favorável e ao afastamento da caducidade da convenção coletiva. A maioria dos membros da Comissão Permanente de Concertação Social (2) prosseguiu nestas matérias na senda da maioria política de 2003, com as alterações introduzidas em 2009 – atual art.º 3º, n.º 3 -, aceitando e consolidando um direito do trabalho mais neutro e descomprometido no combate à assimetria da relação de trabalho.

Uma reforma laboral vale pelo que altera e pelo que mantém. Não foi por esquecimento que o legislador de 2019 não alterou o art.º 3º, n.º 1, relativo à postergação do princípio do tratamento mais favorável, nem o art.º 501º e 502º, n.º 1, al. b), que dispõe sobre a caducidade da convenção coletiva, ambos do Código do Trabalho. O

legislador de 2019 não quis modificar pontos regimentais básicos; quis que as alterações introduzidas em 2003 continuem e se consolidem no ordenamento jurídico português.

Mesmo para quem entenda que a opção seguida é a que melhor responde às exigências do direito e a que mais legitimidade social reveste - ponto deveras discutível -, ainda assim, talvez não tivesse sido estultícia ou perda de tempo ter aproveitado o período da reforma para comparar os regimes atuais com os regimes homólogos anteriores e para explicitar fundamentamente as razões da opção escolhida. Nomeadamente, teria sido bom esclarecer por que é que a caducidade da convenção coletiva não só é para manter como é para ter uma aplicação mais ampla, já que se acrescenta mais uma causa de caducidade por extinção dos sujeitos outorgantes, quando os dados apontam para perda de dinamismo da negociação coletiva depois deste regime ser instituído pelo Código de Trabalho de 2003 (3). Isto teria tanto mais sentido quanto o próprio legislador reconhece que «... a negociação coletiva continua a apresentar fragilidades, permanecendo ainda distante dos níveis de dinamismo registados no período anterior à crise financeira de 2008», e que as alterações propostas se inserem num quadro de “promoção da negociação coletiva” (Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 136/XIII).

Teria sido útil compreender, por outro lado, em que é que a realidade laboral de hoje é, na sua essência, diferente da realidade laboral que justificou, durante anos, o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador. Não chega dizer que a

relação de trabalho hodierna é diversa da que existia nos primórdios do Direito do Trabalho. Claro que a realidade laboral tem vindo sempre a mudar. E, com toda a probabilidade, vai continuar a mudar. Mas esta evidência, não atenta contra outra: apesar da permanente mudança da relação de trabalho, o princípio do tratamento mais favorável foi mantendo a sua vigência durante muitos anos, justamente porque tais modificações não puseram em causa a própria natureza da relação em causa. O próprio legislador atual considera que o princípio tem validade nalgumas importantes situações, todas aquelas que estão descritas no art.º 3º, n.º 3, do CT. Mas então, fora das hipóteses normativas contempladas, a relação de trabalho já não é assimétrica e nela já não se expandem os efeitos da relação de poder do empregador sobre o trabalhador? Enfim, sem velhos preconceitos, teria sido elucidativo e, pelo menos, pedagógico discutir estas questões centrais do direito do trabalho.

Excetuando a matéria da precariedade/estabilidade no emprego e da caducidade da convenção coletiva, onde existem alterações significativas, sem, no entanto, atingirem os alicerces do sistema, pouco mais há a destacar.

No campo da disciplina do tempo de trabalho, para além da revogação do banco de horas individual, foi instituído um mecanismo novo, o referendo, a propósito da instituição do banco de horas grupal (art.º 208º- B, n.º e ss.). No campo do direito coletivo do trabalho, enxertou-se a possibilidade de recurso à arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência da convenção coletiva, com o intuito de averiguar se existe “probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total da convenção coletiva” (art.º 501º-A). Trata-se de uma figura nova, é certo, que junta num mesmo procedimento a arbitragem e a mediação, o que constitui mais um instrumento para enfrentar o bloqueamento na negociação coletiva entre as partes. Contudo, algu-

mas razões, tais como o seu enquadramento contextual e a sua baixa intensidade vinculativa, parecem não augurar um futuro auspicioso. Mas o melhor é aguardar; a experiência vindoura nos esclarecerá.

Ainda que sem o intuito de cedência às tentadoras visões “modernas”, politicamente sempre muito proveitosas, e com os pés bem fincados nos novos fenómenos laborais, teria sido, porventura, oportuno que, cautelosamente, o legislador de 2019 tivesse dado mostras que está atento ao trabalho digital (4). Este fenómeno passou ao lado (5).

Manutenção de normas de “desvalorização pessoal” ou “desconsideração da pessoa”

As expressões entre comas são da autoria do Grande Mestre Jorge Leite. Proferidas a propósito da reforma levada a cabo pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (6), elas pretendiam evidenciar aquelas regras ou medidas que não se traduzem apenas numa desvalorização económica do trabalho, mas que são também «... suscetíveis de atingirem aspetos psíquicos ou morais das pessoas por elas atingidas, com implicações suscetíveis de se comunicarem ou de se projetarem fora da empresa, designadamente na vida social e, em particular, na vida familiar dos trabalhadores atingidos». Referia-se Jorge Leite, «em especial, àquelas normas que permitem, se é que não estimulam, situações de constrangimento psicológico ou mesmo de humilhação, ostensiva ou dissimulada, da pessoa do trabalhador surpreendido em alguns dos momentos de maior fragilidade, em particular nos momentos de acesso ao emprego ou de risco de perda do emprego conseguido».

O insigne juslaborista recorreu a cinco normas vigentes em 2013 para exemplificar a desconsideração pessoal do “herdeiro do escravo”: art.º 194º, n.º 2, sobre mobilidade geográfica, art.º 120, n.º 2, sobre mobilidade funcional, art.º 149º, n.º 1, sobre a cláusula de não renovação automática, art.º 205º, n.º 4, em que o silêncio do trabalhador vale como uma resposta positiva à proposta do empregador, e o art.º 366º, n.º 4 e n.º 5, normas em que se presume a aceitação do despedimento a partir da aceitação da compensação pelo trabalhador e se inibe o recurso ao tribunal sem que haja restituição da compensação ao empregador (7).

Na verdade, quem lê as normas enumeradas e segue as observações tecidas por Jorge Leite, não poderá deixar de aderir à conclusão de que estamos perante uma «desconsideração que promove, subliminarmente, a identidade do trabalhador com os descartáveis (fungíveis), os de magros recursos, os de reduzido património social, os de baixa escolaridade, os que não sabem falar, os que não têm voz, os de carácter corroído pelas sucessivas amarguras da vida, afinal os descendentes do antigo servo, herdeiro, por sua vez, do escravo, o precário, talvez mesmo o ZÉ que NINGUÉM quer ser, de que falava Wilhelm Reich, ou, sabe-se lá, os “preguiçosos ou as cigarras do sul”» (8).

A reforma de 2019 manteve estas normas incólumes. A dignidade da pessoa humana, base da República Portuguesa (art.º 1º da CRP) (9), e valor cimeiro do direito, incluindo, naturalmente, o Direito do Trabalho (10), onde a eficácia dos direitos fundamentais se projeta especialmente (11), deveria ser sido convocada para afastar as normas mencionadas.

Alteração positiva de alguns regimes

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo conheceu alterações vantajosas

para quem cria riqueza.

O art.º 139 do CT deixou de consagrar um regime convénio dispositivo para passar a acolher um regime imperativo absoluto. É certo que não se plasmou a faculdade de a convenção coletiva poder afastar o regime legal em sentido mais favorável para o trabalhador, mas o certo é que as partes não podem doravante alargar e instabilizar o regime codicístico sobre o contrato de trabalho a termo resolutivo.

As situações de trabalhador à procura de primeiro emprego e de desemprego de longa duração deixaram de constituir motivo para fundar a contratação a termo. O art.º 140º, n.º 4, al. b) menciona agora apenas a «contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração». Fora da lógica e da teleologia do art.º 140º, n.º 1, do CT, estes fundamentos, se não estavam em rota de colisão com o princípio da estabilidade no emprego (art.º 53º da CRP), estavam, pelo menos, numa relação de forte tensão com este princípio (12). A norma não refere, porém, o que entende por “desemprego de muito longa duração”, o que vai criar, certamente, dúvidas interpretativas e incerteza na sua aplicação.

Também a contratação fundada no «lançamento de nova atividade de duração incerta» (13) e no «início de laboração de empresa ou estabelecimento», mereceu uma restrição do seu âmbito de aplicação e uma clarificação. De acordo com a nova versão do art.º 140º, n.º 4, al. a) estes fundamentos passam a ser lícitos apenas em relação a empresas com menos de 250 trabalhadores. O regime anterior mencionava os conceitos de “duração incerta” e “início de laboração”, mas não concretizava o prazo de duração destes períodos.

Saber até que prazo se poderia contratar era objetivamente controverso. Daqui em diante, o art.º 140º, n.º 4, al. a) esclarece que o prazo é de dois anos a contar da nova atividade incerta ou do começo da laboração da empresa ou estabelecimento. Dois anos talvez seja demasiado tempo, mas tem a vantagem de acabar com a incerteza existente à luz do regime anterior.

Para o futuro, em vez de três e seis anos, o contrato a termo passará a ter uma duração máxima de dois e quatro anos, conforme se trate de um termo certo ou incerto (art.º 148º, n.º 1, e n.º 5). Qualquer encurtamento do período de precariedade é coerente com um sistema norteado pela segurança no emprego, como é o caso do direito português.

O limite das três renovações foi mantido, porém, foi introduzida uma alteração significativa: a duração total das renovações não pode ultrapassar a duração do período inicial do contrato (art.º 149º, n.º 4).

Em face do regime anterior, o regime da compensação por caducidade do contrato a termo era claro quando esta forma de cessação partia de declaração do trabalhador ou do empregador. Mas já não o era quando a caducidade era baseada numa vontade comum do empregador e do trabalhador (14). A atual versão do art.º 344º, n.º 2, é inequívoca na afirmação de que só não há direito a compensação caso a caducidade parta de declaração do trabalhador.

Apesar de se tratar de uma alteração isolada, a introdução na al. j) do n.º 3, do art.º 3º, relativa ao “pagamento do trabalho suplementar”, merece uma referência positiva. Trata-se de uma matéria em que o legislador quer que se aplique o tratamento mais favorável, isto é, apenas admite que a convenção coletiva de trabalho estabeleça melhores condições do que as fixadas na lei. Regime este particularmente oportuno, pois o preço previsto no art.º 268º, n.º 1, do CT, conheceu uma re-

dução substancial em relação ao direito anterior.

Numa “sociedade do conhecimento”, a formação profissional desempenha um papel nuclear. Urge ir além da mera retórica e tomar medidas efetivas. Cumprir-se-á o mandato constitucional (art.º 58º, n.º 2, al. c) da CRP e preencher-se-ão necessidades frequentemente imprescindíveis para o desempenho da atividade laboral. Por isso, se compreende a promoção da aprendizagem profissional contínua, justificando-se o aumento o período de formação anual do trabalhador de 35 para 40 horas anuais (art.º 131º, n.º 2) (15).

A vida depende da forma como cada um usa o seu tempo (16). Para muitos seres humanos, a maior parte da vida é passada a trabalhar. O tempo de trabalho assume assim uma importância existencial de primeira ordem. A alienação humana leva a negligenciar, é certo, esta dimensão existencial. Mas não nos iludamos, tempo é vida e vida é tempo. Nesta senda, a fixação do horário de trabalho deve ser determinada por acordo, tanto quanto possível livre, entre empregador e trabalhador. Presumir que o trabalhador aceita livre e voluntariamente a extensão do seu período de trabalho por não se opor por escrito a uma proposta do empregador, é não atender à natureza assimétrica da relação de trabalho. É acreditar que o trabalhador é livre mesmo que não tenha rendimentos para o seu sustento. Ora, todos sabemos que a liberdade só é autêntica depois de satisfeitas as exigências do reino das necessidades. A esta luz é de aplaudir a revogação da instituição do banco de horas individual previsto no art.º 208º - A. Para além de entrar por espaços pertencentes à pessoa e à família do trabalhador, tal regime dava cobertura a um falso acordo comum. Na verdade, substancialmente, servia, muitas vezes, para esconder a instituição unilateral do banco de horas por vontade do empregador, contra a vontade do trabalhador. Aplauso merece também o afastamento do regime do banco de horas grupal estabelecido por vontade exclusiva do empregador e a sujeição da

sua instituição através de aprovação em referendo pelos trabalhadores, nos termos do art.º 208º- B, n.º 2 e ss.

Prosseguindo na senda da L. n.º 73/2017, de 16 de agosto, a reforma de 2019 no âmbito dos deveres do empregador, deu maior visibilidade ao combate ao assédio no trabalho, nos termos do art.º 127º, n.º 1, al. a). Não se trata propriamente de um regime inovador. Já anteriormente este dever existia. Mas, nesta matéria, nunca é de mais insistir na divulgação expressa do dever em causa.

No campo do direito coletivo, deve começar por se referir algumas inovações de pequena monta.

Com efeito, ao trabalhador temporário passa a aplicar-se o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho vigente na empresa utilizadora, sem o sujeitar, como sucedia no direito anterior, a um período de espera de sessenta dias de prestação de trabalho (art.º 185º, n.º 10, do CT).

No caso de extinção de associação de empregadores, o art.º 447º, n.º 9, remete agora para o n.º 4 do art.º 456º do CT e não para o n.º 2 do art.º 456º do CT, como sucedia na versão anterior. Ou seja, dantes remetia para o regime que obrigava quer o tribunal quer o presidente da mesa da assembleia-geral a comunicar para a Administração do Trabalho a extinção da associação de empregadores ou da associação sindical. Agora, reenvia para o regime que obriga o serviço competente do ministério da área laboral a cancelar o registo dos estatutos da associação dissolvida e a publicar um aviso no BTE, regime este que constava já do n.º 3 da primitiva versão do art.º 456º. Julga-se que, a necessidade de adaptar o regime do n.º 9 do art.º 447º à inovação introduzida nesta matéria pela reforma de 2019 – a possibilidade de a extinção das associações de empregadores constituir causa de extinção de convenções coletivas -, tem sobretudo a ver com o novo n.º 3 do art.º 456º. Apenas este número acrescenta algo de novo em relação ao direito anterior. Verdadeiramente, em caso de extinção de associação de empregadores ou de

associação sindical, a remissão do n.º 9 do art.º 447º deve ser para o n.º 2 e seguintes do art.º 456º. Claro que o n.º 9 do art.º 447º foca-se no comportamento a seguir pela Administração do Trabalho a seguir à extinção da associação – cancelamento do registo dos estatutos -, mas, antes, para que este passo deva ser dado, a Administração do Trabalho deve ser avisada nos termos do n.º 2 e n.º 3 do art.º 456º. O regime destes dois números não está excluído da hipótese normativa vertida no n.º 9 do art.º 447º do CT. Por isso, a remissão atual desta disposição apenas para o n.º 4 do art.º 456º é, no mínimo, confusa.

Registe-se que o novel n.º 3 do art.º 456 permite à Administração do Trabalho saber quais os filiados existentes na associação outorgante de convenção coletiva que se extinguiu, o que poderá ser relevante para efeitos do regime da caducidade prevista no art.º 502º, n.º 1, al. b) ii).

Apesar das críticas a que tem sido sujeito, que vão ao ponto de duvidar da sua conformidade constitucional (17), o regime da escolha da convenção coletiva, previsto no art.º 497º do CT (18), foi preservado nas suas linhas básicas. Porém, sofreu algumas alterações.

A modificação do n.º 1, do art.º 497º, parece não implicar nenhuma alteração de regime, tendo antes um sentido esclarecedor. Condicionar a escolha do instrumento coletivo de trabalho à condição de o trabalhador ser por ele potencialmente abrangido, parece-nos um pressuposto necessário de aplicabilidade, o que, em grande medida, torna este aditamento um tanto supérfluo.

Já o n.º 2 do art.º 497º inova ao estabelecer um prazo para o trabalhador proceder à escolha do instrumento de regulamentação coletiva aplicável. Deve fazer a escolha nos três meses seguintes à entrada em vigor do instrumento de regulamentação escolhido ou então, se o trabalhador já entrou ao serviço depois deste período, no início da execução do seu contrato de trabalho. Ao não concretizar qual é o período de início da execução do

contrato, o legislador abre o flanco a uma desnecessária incerteza jurídica.

Os artigos 512º e 513º foram retocados apenas para albergar a arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência, uma nova modalidade arbitral prevista no novo art.º 501º-A do CT.

O art.º 501º, n.º 3, do CT, predispõe a arbitragem voluntária no período de sobrevigência como um meio auxiliar da negociação direta com o objetivo de composição do conflito laboral coletivo, mais propriamente, como uma via para a obtenção de uma decisão arbitral que ocupe o lugar da convenção coletiva que as partes não conseguiram alcançar.

O novo art.º 501º-A, não prevê a arbitragem para a resolução do diferendo coletivo existente entre as partes (19), mas antes para aferir se vale a pena suspender o período de sobrevigência com o intuito de permitir às partes uma solução acordada por via da mediação.

O procedimento inicia-se com o requerimento de uma das partes dirigido ao presidente do Conselho Económico e Social a solicitar a suspensão do período de sobrevigência para a realização de uma arbitragem para avaliar da «... probabilidade séria de as partes chegarem a um acordo para a revisão parcial ou total da convenção coletiva» (art.º 501º-A). Depois de sorteado e composto o tribunal arbitral, a atividade deste resume-se essencialmente a decidir acerca da existência ou inexistência de condições que apontem para a hipótese de celebração do acordo. Caso a resposta seja positiva, o árbitro presidente toma a qualidade de mediador e elabora uma proposta de resolução do conflito, a qual é enviada às partes que a podem aceitar ou rejeitar.

Portanto, neste caso, estamos perante um procedimento misto, composto na fase inicial de arbitragem e na fase final de mediação.

Se não erramos, é a primeira vez que a legislação laboral consagra entre nós um procedimento ex-

trajudicial de resolução de conflitos com estas características. Pode, certamente, ser visto como mais um meio a que os sujeitos laborais, ao abrigo da sua autonomia coletiva, podem recorrer. Neste sentido, a inovação pode ser vista como positiva. O futuro o dirá, mas talvez seja exagerado depositar muitas esperanças na eficácia desta nova modalidade. Se as partes, no período de sobrevigência, não conseguem acordar sobre a revisão ou substituição da convenção, o natural será elas próprias, de forma direta, recorrerem a um meio autocompositivo (conciliação ou mediação), pois elas estão em melhores condições que uma entidade terceira para saber se existem ou não condições para recorrer à ajuda de um terceiro. Por isso, é duvidoso vislumbrar em que situações é que um terceiro se encontra em melhor posição do que as próprias partes para averiguar a vontade negocial destas.

Em caso de êxito, este mecanismo tem a eficácia própria dos meios autocompositivos. A decisão do conflito radica nas próprias partes e não no terceiro.

Como atrás já foi mencionado, o regime acerca da escolha da convenção aplicável, acolhido pela reforma de 2009 no art.º 497º do CT, foi mantido nos seus traços essenciais. O legislador mostrou-se insensível às críticas feitas a este regime por alguns setores doutrinários, para os quais é duvidoso que ele passe o teste da conformidade constitucional. No entanto, foram introduzidas algumas alterações.

O n.º 1 do art.º 497º afirma agora a necessidade de o trabalhador que procede à escolha «... se in tegralmente no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido». Parece tratar-se de um aditamento com um sentido clarificador, o qual não altera o regime anterior. É sempre bom que as normas sejam o mais perceptíveis possível. Mas, neste caso, trata-se de um aditamento, porventura, desnecessário, pois o que se acrescentou constitui um pressuposto necessário para a aplicabilidade de uma convenção coletiva (20).

O trabalhador, à luz do novo previsto no n.º 2 do art.º 497º, tem doravante um prazo para escolher. Deve operar a sua escolha dentro de três meses a contar da entrada em vigor da convenção coletiva ou decisão arbitral escolhida, ou então, caso seja admitido na empresa posteriormente, no “início da execução do contrato de trabalho”. A mera existência do contrato, coexistindo, por exemplo, com a sua suspensão, não releva para estes efeitos. É seguro que o primeiro dia de execução tem de contar como início. E se a escolha for feita ao 10º dia? E se for ao trigésimo? A resposta é objetivamente difícil. Justificava-se, do ponto de vista da certeza jurídica, que o legislador tivesse concretizado até onde vai o “início da execução”.

Ter-se-á pretendido “penalizar” o trabalhador que não levou a cabo uma escolha rápida. Os interesses que o legislador pretende salvaguardar impedindo uma escolha demorada não são evidentes. Permitir ou não a escolha é que tem implicações sérias em relação à liberdade sindical e à tutela da autonomia coletiva. Mas já parece pouco relevante estabelecer um prazo. Em coerência, quem entende que o regime do n.º 1 do art.º 497º é positivo, não deveria estabelecer prazo algum. Em todo o caso, parece que a intenção legislativa terá sido querer restringir a aplicação deste regime e, nesta medida, para quem é crítico da faculdade de escolha individual e direta da convenção coletiva ou da decisão arbitral aplicável, tenderá a ver a alteração com bons olhos.

No regime anterior, distinguia-se consoante a convenção tinha ou não prazo de vigência. Se tinha prazo, este deveria ser respeitado; se não tinha, a escolha da convenção deveria vigorar pelo menos um ano (art.º 497º, n.º 3, versão anterior). A atual versão mantém a mesma distinção, com a diferença de impor agora, em vez de um ano, quinze meses.

Tal como no direito anterior, o trabalhador pode revogar a escolha feita. Só que antes, o regime era idêntico ao do trabalhador sindicalizado que se

desfilia da associação sindical, previsto no art.º 496º, n.º 4, do CT; agora, a revogação produz efeitos seis meses após a comunicação, a não ser que já tenha expirado o período de validade da escolha (art.º 497º, n.º 4).

Enquanto estiver vinculado ao mesmo empregador ou a outro a quem se aplique os mesmos instrumentos de regulamentação coletiva, o trabalhador apenas pode efetuar a escolha da convenção coletiva ou da decisão arbitral uma única vez (art.º 497º, n.º 5, do CT). Este preceito, sem correspondência no direito anterior, visa impedir o trabalhador de andar a saltar de uma convenção coletiva para outra.

Embora, este regime possa, nalguns casos, facilitar a desvinculação do trabalhador da convenção coletiva, parece que ele é mais restritivo do que o anterior.

Em relação ao regime da denúncia da convenção coletiva (21), foram aditados dois números ao art.º 500º do CT. O n.º 2, obriga o denunciante a expor os fundamentos económicos e estruturais em que baseia, bem como a identificar os desajustamentos da convenção coletiva denunciada. Contudo, se estes requisitos não forem cumpridos, a denúncia é tida por válida e eficaz, não desencadeando qualquer sanção. O n.º 3 põe a cargo do denunciante o dever de enviar à Administração do Trabalho cópia da denúncia e da proposta negociada global. Esta obrigação cumpre, desde logo, evidentes razões estatísticas, mas possibilita igualmente dar conhecimento do movimento existente entre sujeitos coletivos em relação à extinção e formação de regras jurídicas fundadas na autonomia coletiva comum, o que possibilita à Administração do Trabalho o exercício de uma útil função auxiliar.

Até à Reforma de 2019, em relação aos efeitos da convenção coletiva que continuam vigentes em caso de caducidade de uma convenção coletiva (22), só havia norma expressa – o n.º 8 do art.º 501º do CT - sobre a convenção aplicada que teve

por base a autonomia coletiva comum das partes, isto é, aquela cuja eficácia resultava da celebração entre os sujeitos coletivos legitimados. Doravante, por força do art.º 515º - A, idêntico regime é aplicável à convenção coletiva aplicável por força da intervenção da Administração do Trabalho, ou seja, por via de portaria de extensão. Esta solução, já defendida na ausência de norma por alguma doutrina, parece razoável.

Aumento da precariedade

O aumento da precariedade verifica-se quer ao nível do contrato de trabalho quer ao nível da convenção coletiva.

Precariedade do vínculo laboral (23)

Ao nível dos chamados contratos de muito curta duração, modalidades especiais de contrato a termo resolutivo previstas no art.º 142º do CT, são de registar algumas alterações significativas.

Mudou o âmbito de aplicabilidade. Originariamente, o campo de incidência destes contratos era a atividade agrícola sazonal ou turística. Agora, estende-se a qualquer situação onde se verifique «... um acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural», desde que este acréscimo não seja passível de ser assegurado pela estrutura permanente da empresa.

A duração máxima destes contratos passou de 15 dias para 35 dias.

No regime antecedente, «a duração total de contrato de trabalhos a termo com o mesmo empregador» não podia «exceder

70 dias de trabalho no ano civil», ou seja, os vários contratos de curta duração somados, portanto, contratos celebrados entre o mesmo empregador e trabalhadores diferentes, em cada ano civil, não podiam exceder 70 dias de trabalho. No regime atual, a limitação anual deste tipo de contratos opera de um modo bem diverso. Com efeito, atende à soma dos contratos celebrados entre o mesmo trabalhador e o empregador. Mantêm-se os 70 dias de trabalho em cada ano civil como limite, mas com uma função diferente. Dantes, este limite tinha a função de impedir que a soma dos contratos de curta duração usados por cada empregador ultrapassasse 70 dias de trabalho na empresa, agora tem a função de impedir que a duração total do conjunto dos contratos de curta duração celebrados entre cada trabalhador e o mesmo empregador não exceda 70 dias de trabalho. A restrição anual muda e muito. Deixou de haver limite temporal anual para a duração global de todos os contratos de curta duração celebrados na empresa entre o empregador e os vários trabalhadores.

Que eficácia tem estabelecer uma limitação em relação a cada contrato de curta duração se não se estabelece uma limitação em relação ao número de contratos a que se pode recorrer? Uma abertura destas não pode deixar de suscitar sérias dúvidas quanto à sua conformidade com as exigências da estabilidade no emprego.

Nos termos do art.º 112º, n.º 1, al. b), iii), do CT, o período experimental dos trabalhadores à procura do primeiro emprego ou dos desempregados de longa duração passou para 180 dias. Anteriormente, estas categorias de trabalhadores não estavam sujeitas a um período de prova específico.

Enquadravam-se, consoante os casos, ou no período de experiência previsto para a generalidade dos trabalhadores (90 dias), ou no previsto para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou de especial confiança, ou ainda no previsto para os trabalhadores que exercem cargo de direção ou de quadro superior. Ou seja, o período de prova dependia das funções a exercer ou do tipo de relação – maior ou menor confiança - pressuposta no vínculo laboral. A diversidade da duração do período experimental estava em consonância com a própria função e razão de ser deste período (24). Assim continua a ser para todos os trabalhadores, exceto para os trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de trabalhadores de longa duração.

Seis meses de duração de período experimental corresponde ao prazo resolutivo apostado frequentemente ao contrato de trabalho. Em vez do recurso ao contrato de trabalho a prazo, agora tornado ilícito, a situação de primeiro emprego ou de desemprego de longa duração justifica doravante um período experimental de 180 dias. A mudança de regime, objetivamente, precariza o vínculo laboral. Apesar de tudo, um contrato a prazo atenta menos contra a estabilidade no emprego do que o período experimental. Este facilita mais a rutura e é mais barato para o empregador.

Recorrendo à experiência laboral, um período experimental de 180 dias pode, porventura, justificar-se, caso esteja em causa uma atividade laboral complexa ou onde seja pressuposta especial confiança ou lealdade. Mas dificilmente se vislumbra que, fora destas situações, seja necessário tanto tempo para aferir das capacidades do

trabalhador em relação à execução futura do contrato.

Por isso, é difícil compreender que uma reforma anunciada contra o combate à precariedade (25) inclua um regime deste tipo. Não há como negar, deste modo aumenta a olhos vistos a precariedade destas categorias de trabalhadores.

Ainda por cima o regime é obscuro. A lei não define o que é um trabalhador à procura de primeiro emprego nem um desempregado de longa duração. Não valem para estes efeitos as noções próprias da legislação da segurança social ou de promoção do emprego. Por exemplo, os conceitos acabados de referir vêm definidos no art.º 4º do DL n.º 72/2017, de 21 de junho. Mas, como decorre claramente do contexto desta norma, as categorias de trabalhadores em causa são consideradas na perspetiva da promoção do emprego, isto é, o empregador que contrate os trabalhadores em causa pode ser aliviado do pagamento total ou parcial de contribuições para a segurança social. Portanto, o objetivo e a razão de ser deste decreto-lei não é garantir a estabilidade do trabalhador no emprego, mas apoiar trabalhadores sem emprego, situação jurídica bem distinta. Não se pode aplicar uma noção ou categoria jurídica fora da razão que a inspira. Portanto, as noções de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregado de longa duração, plasmadas no DL 72/2017, não devem ser importadas acriticamente para efeitos do art.º 112º, n.º 1, al. b) III do CT. Não constituem, à luz do elemento sistemático de interpretação, “lugares paralelos” (26)

Corre por aí a interpretação de que um trabalhador só deixa de estar à procura de primeiro emprego quando tiver obtido um emprego permanente, isto é, quando tiver sido contratado por tempo indeterminado. Portanto, um trabalhador que tiver trabalhado toda a vida a prazo – dos 16 anos até à idade da sua reforma – , é nesta in-

interpretação um trabalhador sempre à procura de primeiro emprego. Uma interpretação jurídica destas não tem conforto legal, é constitucionalmente inimiga da segurança no emprego, e não parece ser eticamente sustentável (27).

Precariedade da convenção coletiva

No campo do direito coletivo do trabalho, uma das alterações mais significativas, se não a mais significativa, regista-se ao nível da cessação da convenção coletiva. O art.º 502º, n.º 1, al. b) iii, veio dispor que a extinção de sujeito outorgante de convenção coletiva é causa de caducidade desta (28).

O Código do Trabalho de 2003, afastando-se do direito anterior, introduziu a caducidade como uma das causas de cessação da convenção coletiva, para além da revogação por acordo das partes. Confinou a caducidade a uma única causa: o decurso do prazo no período de sobrevivência da convenção coletiva sem que as partes tenham alcançado um acordo, nos termos do disposto no art.º 501º do CT (29).

Com esta alteração, adicionou-se outra causa de caducidade. É certo que não se acrescentou, propriamente, uma nova causa de cessação, mas sim uma nova causa de caducidade, mas, ainda assim, deu-se mais um passo no sentido da instabilidade da convenção coletiva. Esta conhece a partir de agora mais um fator idóneo para fazer cessar uma convenção coletiva vigente, o que, naturalmente, potencia a hipótese do seu desaparecimento do ordenamento convencional. A função de estabilidade dos regimes laborais, fundamental para a estabilidade das condições de trabalho e, numa perspetiva empresarial, para uma previsão dos respetivos custos, uma das vantagens associadas à permanência das convenções coletivas, sai enfraquecida (30).

Tal como sucede com a caducidade prevista no art.º 501º do CT, não se verificará a extinção total dos efeitos da convenção. Nos termos do n.º 8 do art.º 501º, aplicável por força do art.º 502º, n. 6, do CT, observados alguns requisitos, a convenção coletiva continuará vigente em relação a algumas matérias. Com efeito, até à entrada de um novo instrumento coletivo de trabalho, caso as partes não tenham acordado quanto aos efeitos convencionais a manter, o regime da convenção sobre a retribuição, a categoria profissional, a duração do tempo de trabalho, a parentalidade, a segurança e a saúde no trabalho, e alguns regimes de proteção social ou de assistência à saúde continuará vigente, desde que tal regime já tenha produzido efeitos na situação laboral dos trabalhadores abrangidos pela convenção em causa (31).

Para que opere a caducidade, é necessário que não se verifiquem as situações previstas na al. a) e b) do n.º 7 do art.º 502º do CT. O desaparecimento da pessoa coletiva que celebrou a convenção coletiva não pode ter sido causado intencionalmente com o fito de provocar a caducidade da convenção em causa. Neste caso, a deliberação de extinção da pessoa coletiva ou que decretou a perda de qualidade de associação de empregadores “será nula e de nenhum efeito”. As pessoas coletivas aqui em causa são as associações de empregadores (organizações de primeiro grau), as uniões e federações sindicais ou de empregadores (organizações de segundo grau) e as confederações sindicais ou de empregadores (organizações de terceiro grau) (32).

Daqui se retira que do elenco das pessoas coletivas com capacidade e legitimidade para a celebração da convenção coletiva o legislador apenas deixou de fora os sindicatos (organizações de 1º grau). Significará esta exclusão que se um sindicato deliberar a sua extinção voluntariamente com o objetivo de desencadear a caducidade da convenção tal deliberação será válida? Que tal deliberação levará à caducidade da convenção? As dúvidas são muitas.

Trata-se de uma questão nova que demandará um estudo desenvolvido que não cabe no âmbito desta reflexão. Se aqui a abordamos, é para dar nota da dificuldade em entender esta omissão. Não se percebe a razão de o legislador depois de falar em todas as associações de empregadores e sindicais, tenha deixado de fora os sindicatos. Não se trata de uma questão puramente académica ou sem interesse prático. Pode vir a colocar-se. E, se tal suceder, estamos perante uma lacuna, com todas as dificuldades interpretativas e integrativas próprias das lacunas, o que bem poderia ter sido evitado.

Para efeitos de extinção de convenção coletiva, o art.º 502º, n.º 6, do CT equipara as associações de empregadores às associações sindicais. Não o deveria fazer. *Desde* logo, porque os representantes das associações de empregadores – os empregadores – podem celebrar convenções coletivas de trabalho, ao passo que os representados pelos sindicatos – os trabalhadores – não podem. Esta diferença assume grande importância, pois permite juridicamente a mudança de sujeito outorgante da convenção num caso, mas já não o permite no outro. Assim, não há obstáculo jurídico a que a associação de empregadores, enquanto parte, seja substituída pelos empregadores por ela representados, contudo, já os trabalhadores não podem substituir a associação sindical que os representa na convenção coletiva. O exercício do direito de contratação coletiva, previsto no art.º 56º, n.º 3, da CRP, cabe, exclusivamente, às associações sindicais.

A circunstância jurídica acabada de aludir deveria ser suficiente para o legislador ter distinguido, quanto aos efeitos em relação à convenção coletiva, a extinção da associação de empregadores da extinção do sindicato.

Sem pretender desenvolver este tema neste artigo, não podemos deixar de mencionar que o regime ora em causa é, no mínimo, constitucionalmente bastante problemático.

Com efeito, este regime, na medida em que faz cair a convenção coletiva, um produto da autonomia coletiva comum que materializa o exercício do direito de contratação coletiva, constitui, objetivamente, uma restrição a este direito fundamental.

Como é sobejamente invocado, não se vislumbram aqui, em conformidade com o art.º 18º, n.º 2, da CRP, quais os «direitos e interesses constitucionalmente protegidos» que o legislador visou salvaguardar.

Não vale a penar invocar que a extinção da associação de empregadores desencadeará inevitavelmente a caducidade da convenção. Como, ainda antes da vigência do art.º 502º, n.º 1, al. b) ii, do CT, já observava Liberal Fernandes, «a natureza da convenção colectiva, o regime dos direitos fundamentais e razões de segurança jurídica opõem-se assim à tese segundo a qual perda da qualidade de associação de empregadores ou de associação sindical constitui uma causa de caducidade autónoma e imediata ... da convenção colectiva que haviam outorgado, ainda que os seus efeitos sejam temperados pelo disposto no art.º 501º, n.º 8, do CT» (33).

O próprio legislador já reconheceu (e reconhece) que é juridicamente possível substituir a associação de empregadores pelos empregadores representados, convertendo o contrato coletivo num acordo de empresa.

Era, aliás, a solução avançada no art.º 502º, n.º 7, al. a) da Proposta de Lei n.º 136//XIII, de 4 de junho de 2018:

«a) Havendo extinção voluntária ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo, caso em que passa a existir, para cada um dos empregadores filiados na associação, um acordo de empresa com o mesmo regime daquele».

E, na mesma senda, o art.º 502º, n.º 7, al. b) da

proposta de lei mencionada, em caso de extinção de associações de 2 e 3º grau, determinava a substituição dos representantes pelos representados. Portanto, daqui se pode concluir que o próprio legislador no processo conducente ao regime atual chegou a admitir que a convenção coletiva podia continuar vigente apesar da extinção de sujeito outorgante.

O Estado legislador tem a obrigação constitucional de defender e promover os direitos fundamentais, neste caso o direito acolhido no art.º 56º, n.º 3, da CRP, obrigação que o CT reitera no art.º 485º. Contra o disposto nestes preceitos, admitir mais uma causa legal de caducidade da convenção coletiva, é justamente usar a lei «de modo a que as convenções coletivas» não «sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores».

A caducidade da convenção coletiva por extinção de sujeito outorgante é a solução mais drástica para o direito fundamental em causa, a qual não observa o princípio da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Desde que a extinção voluntária de associação de empregadores não seja provocada com o objetivo de fazer caducar a convenção, em geral ela será idónea para desencadear a caducidade da convenção. Abre-se deste modo a porta para o recurso aos mais variados motivos justificativos da deliberação de extinção da pessoa coletiva. Tais motivos, reais ou simulados, serão de muito difícil controlo, porventura, mesmo de impossível controlo, o que fragiliza irrazoavelmente a estabilidade da convenção coletiva, deixando-a na dependência unilateral de um dos contraentes.

Pode mesmo suceder, à luz do regime atual, que comportamentos ilícitos da associação de empregadores, suscetíveis de justificar a sanção da extinção da associação, venham a ser “premiados” com a caducidade da convenção coletiva.

Em face destes argumentos, não nos resta senão

concluir que o regime de caducidade da convenção coletiva por extinção de associação outorgante, introduzido pela Reforma de 2019, está numa relação demasiado tensa com a lei fundamental. Se bem vemos, parece justificar um juízo negativo na submissão ao teste da conformidade constitucional.

Notas:

(1) Cfr., por exemplo, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Wolters Kluwer, Vol. 35, Issue 3, September 2019, onde se encontram reflexões sobre as Políticas da UE e de alguns Estados-Membros (Alemanha, França, Itália e Reino Unido) sobre as últimas reformas do mercado de trabalho nas duas últimas décadas.

(2) Com exceção da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, todos os outros membros da CPCS subscreverem o Acordo de Concertação Social de 18 de junho de 2018.

(3) Para uma análise da evolução da negociação coletiva entre nós, Maria Lima, “A grande regressão da negociação coletiva: os desafios e as alternativas”, in *Trabalho e Políticas de Emprego, um retrocesso evitável*, Manuel Carvalho da Silva, Pedro Espanha e José Castro Caldas (coords.), Observatório sobre crises e alternativas, Actual, 2017, p. 245 e ss, principalmente 258 e ss.

(4) Sobre os novos desafios que o trabalho digital coloca ao direito do trabalho, entre nós e entre outros, Regina Redinha, “Reflexos Laborais da Economia Digital”, in *Direito do Trabalho II Jornadas Regionais, Memórias*, Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, 2018, p. 65 e ss. e Teresa Moreira, “Novas formas de prestar trabalho na economia colaborativa: o trabalho 4.0”, mesma obra, p. 45 e ss. Para maiores desenvolvimentos, cfr. a monografia, *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Guillermo González e Regina Redinha (Directores) e Raquel Guimarães e Beatriz Higuero (Coordinadoras), Dykinson S.L. Madrid, 2019.

(5) O que não sucedeu, por exemplo, com o legislador francês, cfr. os artigos L. 7341-1 e L. 7342-1 a L. 7342-6, do Código do Trabalho, onde, a partir de 2016, se estabeleceu para os trabalhadores das plataformas eletrónicas um regime animado por preocupações sociais.

(6) “A Reforma Laboral em Portugal”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34, p. 1 e ss.

(7) *Ibidem*, p. 16-21.

(8) *Ibidem*, p. 21.

(9) Sobre a dignidade da pessoa, enquanto princípio constitucional e a sua relação com os direitos fundamentais, Jorge Reis Novais, *A Dignidade da Pessoa Humana*, Vol. I, *Dignidade e Direitos Fundamentais*, Almedina, 2015, e também a monografia *Dignidad humana y derecho fundamental*, Ricardo Chuega (dir.), Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2015. Sobre a dignidade no campo laboral, Gabriela Delgado, *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*, 2ª Edição, São Paulo, LTr, 2015.

(10) O direito à dignidade do trabalho está acolhido no art.º 26º da Carta Social Europeia, o que indicia a sua pertença aos valores sociais comuns europeus, ou, noutra linguagem, ao património social europeu.

(11) A “eficácia dos direitos fundamentais” na relação laboral, como bem acentua José João Abrantes, «... é postulada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, encarado no quadro democrático e social do Estado contemporâneo», “O novo Código do Trabalho e os Direitos de Personalidade do Trabalhador”, in *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 146. A propósito das relações entre o contrato de trabalho e os direitos fundamentais, José João Abrantes, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, 2005. Os direitos fundamentais aparecem acolhidos, numa linguagem civilística, nos arts. 14º a 22º do Código do Trabalho português, cfr. Maria Regina Redinha, “Os Direitos de Personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão”, in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 161 e ss. Sobre este mesmo tema, mais recentemente, Monteiro Fernandes, “Os Direitos Fundamentais no Código de Trabalho”, in *II Jornadas de Direito do Trabalho, Memórias*, Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, Ponta Delgada, 2018, p. 19 e ss.

(12) É certo que o Ac. do TC n.º 338/2010, de 22 de setembro considerou que o art.º 140º, n.º 4, al. b) era conforme com a CRP. Mas argumentos avançados neste sentido estão longe de convencer. Mais consistentes parecem os argumentos dos conselheiros que entenderam que o regime desta alínea ofendia o direito à estabilidade no emprego. Neste sentido, voto de vencido de seis conselheiros (Lúcia Amaral, Catarina Castro, Carlos Cadilhe, Cura Mariano, Sousa Ribeiro e Ana Martins).

Na verdade, como observou o Conselheiro Sousa Ribeiro no seu voto de vencido: «No nosso sistema, o direito ao trabalho não é um direito a ingressar em qualquer relação laboral, sejam quais forem as suas características, mas o direito a ser trabalhador numa relação laboral dotada de estabilidade, à qual o empregador não pode arbitrariamente pôr termo. Não é possível, pois, perseguir a face positiva do direito ao trabalho através da desprotecção da sua face negativa, pelo que violam flagrantemente o direito constitucional ao trabalho, na sua dimensão da segurança do emprego, as medidas políticas que, visando promover o emprego de determinada categoria de trabalhadores, permitam que os mesmos sejam contratados com um vínculo precário».

(13) Sobre este fundamento de celebração do contrato a termo resolutivo antes da Reforma de 2019, entre outros, Jorge Leite, “Contrato a termo por lançamento de nova actividade”, *Questões Laborais*, Ano II, n.º 5, 1995, p. 76 e ss.

(14) Cfr. Leal Amado, *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, 3ª Edição, Almedina, 2019, p. 91-94.

(15) Sobre esta matéria, cfr. Luísa Gonçalves, “A formação profissional no Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, Ano XIX, n.º 40, 2012, p. 175 e ss.

(16) Acerca desta noção, Francisco Liberal Fernandes, “Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, Ano XIII, 2006, n.º 27, p. 135 e ss.. Em geral, sobre a disciplina jurídica do tempo de trabalho, do mesmo autor, *O Tempo de Trabalho*, Coimbra Editora, 2012.

(17) Neste sentido, entre outros, Maria Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas*, Almedina, 2015, p. 306-308.

(18) Sobre este regime, Júlio Gomes, “Nótula sobre o art.º 497º do Código do Trabalho de 2009”, *Questões Laborais*, Ano XXI, n.º 14, 2014, p. 5 e ss.

(19) Sobre a arbitragem enquanto meio de composição extrajudicial do conflito coletivo de trabalho, João Reis, *Meios de Composição do Conflito Laboral Colectivo, Conciliação, mediação, arbitragem*, Gestlegal, 2019, p. 349 e ss.

(20) Por isso mesmo, Maria P. Ramalho, em face da versão anterior do n.º 1 do art.º 497º, observava: «... a norma carece de ser interpretada restritivamente, já que o direito do trabalhador se tem que limitar aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que lhe sejam potencialmente aplicáveis, em função da sua profissão, categoria ou área de actividade» (*Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas ... cit.*, p. 303). A autora teria razão de um ponto de vista formal, na medida em que o preceito falava e fala em instrumentos aplicáveis no “âmbito da empresa”. Portanto, dir-se-á, do elemento literal resulta um âmbito mais amplo. Só que, de um ponto de vista material, talvez nem fosse necessário recorrer à interpretação restritiva, dado que, como é sabido, a aplicação da convenção coletiva na empresa ou fora dela depende sempre de certos requisitos inarredáveis, entre os quais se encontra, justamente, aquele que foi mencionado pela autora. Tratava-se, pois, de aplicar o preceito no seu exato sentido, não carecendo o intérprete de reduzir o âmbito de aplicabilidade da norma.

(21) Em relação a este regime, entre outros, Maria P. Ramalho, cit., p. 320-322.

(22) Acerca deste regime, Júlio Gomes, “A manutenção dos efeitos já produzidos pela convenção coletiva caducada nos contratos individuais de trabalho, após a Lei n.º 9/2006, de 29 de Março (ou o estranho tremeluzir das estrelas mortas)”, *Questões Laborais*, n.º 31).

(23) Este ponto, que merece um tratamento aprofundado, não será desenvolvido aqui.

(24) Em relação aos contratos a prazo, lícitos em face do anterior art.º 140º, n.º 4, al. b), a lógica é diferente, é a da duração do contrato, nos termos do art.º 112º, n.º 2, do CT. Com a Reforma de

2019, como já se referiu, os trabalhadores à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração já não constituem fundamento autónomo justificativo para a contratação a prazo.

(25) Na verdade, lê-se na PPL n.º 136- XIII: «O XXI Governo Constitucional inscreveu no seu Programa um conjunto de compromissos na área laboral com o objetivo de combater a precariedade, ... Apesar de alguma recuperação nos últimos anos, o mercado de trabalho português continua a apresentar níveis de segmentação elevados, registando a terceira maior taxa de contratos não permanentes da União Europeia no total da população empregada por conta de outrem e a quarta mais elevada entre os jovens. A incidência excessiva de relações laborais precárias fragiliza a estabilidade e a segurança laboral, as perspetivas de progressão na carreira e os rendimentos dos trabalhadores, em especial dos mais jovens, e prejudica igualmente os níveis de competitividade e produtividade de cada empresa e da economia no seu conjunto, com consequências negativas na sustentabilidade financeira do sistema de Segurança Social».

Pois é, do que o art.º 112º, n.º 1, al. b), iii) trata é mesmo de jovens, ainda por cima na situação difícil de procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração, situação onde o emprego, sobretudo o emprego estável, é frequentemente difícil, e não se vê em que é que o regime instituído favorece o objetivo apreçado.

(26) Sobre este fator hermenêutico da interpretação jurídica, entre outros, Baptista Machado, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Almedina, 1983, p. 183.

(27) O que não passou despercebido a alguns conselheiros do Tribunal Constitucional. Na verdade, a propósito da análise do art.º 140, n.º 4, al. b), na versão anterior à reforma de 2019, nos votos de vencidos proferidos no Ac. n.º 338/2010, de 22 de setembro, salientaram este ponto. Com feito, observou o Conselheiro Sousa Ribeiro: «E tudo se agrava, ainda, com a interpretação que tem sido seguida na jurisprudência, de que «trabalhador à procura de primeiro emprego», para efeito de aplicação da norma impugnada, é o trabalhador que nunca celebrou anteriormente um contrato por tempo indeterminado. Nessa interpretação - que este Tribunal tem repetidamente entendido não ser inconstitucional (Acórdãos n.os 207/2004, 267/2004, 160/2005 e 550/2009) -, qualquer trabalhador, antes de eventualmente conseguir celebrar um contrato por tempo indeterminado - o que a norma sub judicio evidentemente só dificulta... - está duradouramente colocado, por uma característica subjectiva desvalorizadora, no campo da contratação precária. Pode, assim, manter-se ad perpetuum dentro de uma categoria que o inibe de beneficiar da garantia concedida pelo artigo 53.º da CRP».

Também para a Conselheira Catarina Sarmento Castro: «A situação assume contornos ainda mais preocupantes quando, segundo alguma jurisprudência, integram a categoria de trabalhador à procura do primeiro emprego as pessoas que nunca prestaram a sua actividade mediante a celebração de contratos de trabalho sem termo».

No mesmo sentido foi o voto do Conselheiro Carlos Cadilha: «A possibilidade de contratação a termo de trabalhador à procura de

primeiro emprego, segundo o disposto no artigo 140.º, n.º 2, alínea b), do Código do Trabalho, entendido como tal «aquele que não tenha sido anteriormente contratado por tempo indeterminado», como sustenta a jurisprudência uniforme do Supremo Tribunal de Justiça, conduz na prática a uma situação de precarização extrema, permitindo que trabalhadores que tenham permanecido em regime de contrato a termo durante uma grande parte da sua vida activa continue a ser considerados, para os efeitos previstos naquela disposição, como trabalhadores à procura do primeiro emprego. Nesse plano, a solução legal envolve uma violação do direito à segurança no emprego, constitucionalmente consagrado (artigo 53.º da CRP), na medida em que se entenda que o respectivo âmbito de protecção abrange, não apenas o direito a não ser despedido sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, mas também todas as situações que se traduzam em injustificada precariedade da relação de trabalho (Gomes Canotilho/Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, vol. i, 4.ª ed., Coimbra, p. 711)».

(28) Sobre esta nova causa de caducidade da convenção coletiva, Francisco Liberal Fernandes, «Extinção da associação outorgante durante a vigência da convenção coletiva de trabalho», *Questões Laborais*, Ano XXIV, n.º 52, p. 7 e ss., principalmente p. 12 e ss.

(29) A propósito desta modificação introduzida pelo CT de 2003, cfr. João Reis, «A caducidade e a uniformidade das convenções coletivas, a arbitragem obrigatória e a Constituição», *Questões Laborais*, Ano X, n.º 22, 2003, p. 155 e ss.

(30) Acerca das funções da convenção coletiva, entre muitos, Roberta Bortone, *Il Contratto Collettivo - tra funzione normativa e funzione obbligatoria*, Cacucci Editore - Bari, 1992, p. 99 e ss.

(31) Sobre a interpretação do art.º 501º, n.º 8, do CT, Júlio Gomes, «A manutenção dos efeitos já produzidos pela convenção caducada nos contratos individuais de trabalho, após a Lei n.º 9/2006, de 29 de março (ou o estranho tremeluzir das estrelas mortas)», *Questões Laborais*, Ano XV, n.º 31, 2008, p. 1 e ss. Maria R.P. Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho Parte III - Situações Laborais Colectivas*, Almedina, 2015, p. 329.

(32) Nesta distinção estamos a usar o critério do nível de organização, cfr. Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, 2003, Vol. I, p. 118.

(33) «Extinção da associação outorgante durante a vigência da convenção colectiva de trabalho», *Questões Laborais*, cit., p. 12.

*** Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.**





Associação Portuguesa de Juristas Democratas

É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego

Art. 53.º da Constituição

www.juristasdemocratas.org



Directora do Boletim: **Madalena Santos,**
Presidente da Direcção da APJD.

Comissão de redacção: **António Bernardo Colaço, Fernando Barbosa Ribeiro,
Grazina Machado, Guilherme Fonseca,
Lopes de Almeida e Manuela Pires.**

Distribuição: Associados da APJD; gratuita.

Estatuto editorial:

1.O Boletim da APJD é um órgão digital destinado a divulgar as respectivas actividades e a publicar artigos de opinião e outros materiais relacionados com os fins estatutários da associação. 2.O Boletim está aberto à colaboração e participação dos associados e outras pessoas, e subordinado aos referidos fins estatutários. 3.A sua periodicidade será, em princípio, trimestral.



Associação Portuguesa de Juristas Democratas

Associação Portuguesa de Juristas Democratas
Av. da República nº 83, 9º 1050-243 Lisboa, Portugal
tel.00351-217904060 email:aportuguesajuristasdemocratas@gmail.com

<https://juristasdemocratas.org>