

De: Dina Morgado (Secretário Geral da UGT-Carlos Silva) <secretario.geral@ugt.pt>
Enviado: terça-feira, 12 de fevereiro de 2019 10:27
Para: Comissão 10ª - CTSS XIII
Assunto: Parecer da UGT sobre Proposta de Lei 176/XIII, que altera o Código de Processo do Trabalho
Anexos: Parecer da UGT PJDLCPT 2018.docx
Importância: Alta

À
Comissão de Trabalho e Segurança Social

Encontrando em discussão pública a Proposta de Lei 176/XIII, que altera o Código de Processo do Trabalho, adequando-o ao Código de Processo Civil, tendo constatado que o Parecer da UGT sobre este assunto se encontra incorrecto na pagina web do Parlamento, em virtude um lapso inicial no envio do mesmo ao Ministério da Justiça, junto remetemos a versão correcta do respectivo Parecer.

Com os melhores cumprimentos

Carlos Silva
Secretário Geral da UGT



MORADA (Sede)
Rua Vitorino Nemésio, nº5
1750-306 - Lisboa - Portugal
Tel. directo: +351 21 393 12 24
e-mail directo: secretario.geral@ugt.pt

Tel. geral: +351 21 393 12 00 | Fax: + 351 21 397 46 12
e-mail geral: geral@ugt.pt | site: www.ugt.pt

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CTSS	
N.º Único	624987
Entrada/Saída n.º	100 / Data 12 / 2 / 19



PARECER DA UGT

SOBRE O PROJECTO DE DECRETO-LEI QUE VISA ALTERAR O CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO

A boa aplicação da Justiça constitui o sustentáculo efectivo dos valores constitucional e legalmente consagrados e é frequentemente o elemento mais próximo e evidente para os cidadãos na salvaguarda das suas liberdades e direitos.

Dignificar e prestigiar o Sistema de Justiça deve assim constituir uma indubitável prioridade na actuação política e de todos aqueles com responsabilidades na concretização do ideal do Estado de Direito Democrático.

Mais, a Justiça constitui-se hoje igualmente como um factor cada vez mais fundamental ao desenvolvimento do modelo social e económico do País. Num contexto como aquele em que nos encontramos, e em que urge fazer face à crise económica e de emprego, a discussão de um modelo produtivo e económico diferente, que deve apostar também na melhoria da competitividade interna e internacional, não poderá passar ao lado da problemática da eficácia da Justiça.

No entanto, a nossa Justiça continua a debater-se com problemas estruturais graves, sendo que a morosidade, a imprevisibilidade e o custo têm os seus impactos mais significativos entre aqueles que se encontram em situação de maior fragilidade, como é o caso dos trabalhadores.

Na Justiça Laboral, o exemplo mais notório será porventura a duração excessiva e crescente dos processos de execução, mas os problemas são mais profundos, subsistindo as necessidades de discussão sobre matérias como as custas judiciais ou o apoio judiciário, centrais para garantir um efectivo acesso dos trabalhadores à justiça, e de uma aposta mais estruturada e integrada na justiça laboral para garantir a sua rapidez mas também a sua eficácia, a qual deve passar por uma reflexão sobre a formação de meios humanos, o reforço de meios humanos e materiais, ou mesmo sobre os mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos, os quais, na área laboral, se têm revelado ineficazes.

Nesse sentido, não podendo deixar de saudar o maior envolvimento dos parceiros sociais nas discussões nesta área, nomeadamente com a realização de duas reuniões de concertação social sobre o tema, devemos porém salientar que a UGT há muito que defende que a temática da Justiça, e sobretudo a da justiça laboral, exigiria igualmente um envolvimento mais permanente e directo dos sindicatos, na medida em que são eles que, no dia-a-dia, lidam com os problemas dos trabalhadores e que se confrontam com as problemáticas concretas da litigância, incluindo as que envolvem o Código de Processo do Trabalho (CPT).

O Código de Processo de Trabalho, não obstante a sua natureza instrumental, assume um carácter essencial, não apenas para o andamento e celeridade processual mas igualmente para a garantia de um mais efectivo acesso à justiça e, em última instância, para a própria garantia da Justiça numa área fundamental, até pelos desequilíbrios existentes na relação entre as partes, como é a laboral.

O projecto de Decreto-Lei agora apresentado vem operar não apenas alterações de natureza formal, nomeadamente concernentes à adaptação de terminologia, mas igualmente de natureza mais substantiva, quer por via da adaptação ao novo regime de processo civil quer por via de alterações pontuais noutras matérias como a da acção de reconhecimento a existência de contrato de trabalho.

Numa primeira nota, gostaríamos de salientar que se nos afigura que, num momento em que se procedem a alterações ao CPT, seria importante que tivessem sido equacionadas algumas propostas já por nós há muito enunciadas e que se nos afigurariam essenciais para garantir plenamente uma mais adequada defesa dos direitos dos trabalhadores.

Tal é o caso do alargamento da competência dos tribunais de trabalho, do reforço da legitimidade processual dos sindicatos, nomeadamente nos casos de violação de cláusulas de convenções colectivas, da revisão do regime de providências cautelares que concernem a despedimentos colectivos (em que a alteração de 2009 não foi totalmente feliz, determinando a suspensão não imediata mas dependente de um juízo discricionário de haver ou não probabilidade séria de ilicitude), da necessária alteração do regime das acções de impugnação da licitude de despedimento (em matérias diversas desde a produção de prova até aos salários intercalares), de alterações ao processo que sejam facilitadoras da execução de créditos laborais

Por outro lado, a UGT tem vindo a afirmar a particular relevância de se realizar uma discussão séria das alterações legislativas, fundada na avaliação da aplicação de regimes, muitos deles

objecto de alterações recentes, como a acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

Diga-se aliás que desconhecemos o fundamento das alterações agora propostas nessa matéria, como aliás na generalidade das outras, na medida em que não é facultada qualquer documentação anexa que contribua para um maior esclarecimento e que mesmo a exposição de motivos é manifestamente insuficiente para avaliar da adequação ou necessidade de algumas alterações.

A UGT deve porém referir que, não tendo objecções de fundo à generalidade das alterações propostas no projecto de diploma, existem aspectos que não deixam de suscitar apreensão.

Assim, questões como a retirada dos processos de ilicitude de despedimento e da precedência de distribuição do âmbito do artigo 22º, a redução do número de testemunhas (para a UGT, é importante que o CPT contribua para uma agilização processual, para garantir uma maior celeridade, mas tal não deve colocar em causa as necessárias salvaguardas que em matéria tão delicada e com partes em situação tão desigual, devem existir, o que justifica, muitas vezes, soluções diversas das do processo civil), a eliminação da instrução, discussão e julgamento da causa por tribunal colectivo a pedido das partes (artigo 68º), algumas limitações em sede de matéria de recurso ou a retirada da possibilidade de alargamento da matéria de facto, parecem-nos dever ser ponderadas.

Mais, algumas das soluções preconizadas parecem-nos encaminhar-se no sentido de impôr requisitos que se nos afiguram excessivos e até ilegítimos, como se verifica com o proposto para o nº 2 do artigo 81º e nº 1 do artigo 82º, em que se chega a determinar a rejeição do requerimento de interposição de recurso pelo facto de não se juntar cópia de acórdão que sirva de base ao recurso.

Não deixa ainda de ser de assinalar que constatamos existirem propostas que poderão contribuir, pelo menos parcialmente, para uma indesejável menor celeridade do processo, como é o caso da instituição de um conjunto alargado de motivos para a não realização da audiência, conforme o previsto no artigo 70º, o aumento de prazos que se verifica em vários casos, incluindo nas acções de reconhecimento da existência de contrato de trabalho ou quando está em causa a tutela de direitos de personalidade, nos termos do artigo 186º-E.

Cumpra-nos ainda questionar os motivos da eliminação do regime de liquidação e partilha dos bens de instituições de previdência, de associações sindicais, de associações de empregadores ou de comissões de trabalhadores (artigos 173º a 182º), que se nos afigura dever ser mantido.

Por fim, devemos assinalar a nossa oposição à solução preconizada para a alínea d) do nº 1 do artigo 98º-O, a qual, em última instância, nos parece poder resultar num prejuízo para o trabalhador pela limitação do seu direito a receber retribuições intercalares em virtude da inércia de terceiros.

Face ao exposto, a UGT deve assinalar que considera que, num momento em que as alterações propostas ao CPT se revestem – na sua maioria – de carácter meramente formal ou de ajustamento do Código do Processo Civil, será importante aprofundar a discussão sobre várias das questões que enunciámos e sobre a natureza própria da justiça do trabalho, o que se nos afigura fundamental para assegurar não apenas uma maior celeridade de todo o processo mas, e sobretudo, para garantir a efectiva concretização da justiça laboral, atendendo às suas especificidades, nomeadamente a particular vulnerabilidade dos trabalhadores.

11-05-2018