

# A NOVA ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DA REGULARIDADE E LICITUDE DO DESPEDIMENTO

**N**o passado dia 1 de Janeiro de 2010 entrou em vigor o novo Código de Processo de Trabalho, o qual, para além de introduzir diversas modificações de relevo face ao sistema anterior, alterou radicalmente as normas relativas à impugnação do despedimento.

De acordo com as novas regras agora vigentes, foi criada uma nova acção aplicável aos despedimentos que tenham sido efectivados através de comunicação escrita, quer o fundamento dessa decisão tenha sido justa causa, quer tenha sido extinção do posto de trabalho ou inactivação. Assim, o trabalhador que queira impugnar um desses despedimentos dispõe de 60 dias para apresentar em tribunal um formulário onde se limitará a identificar-se a ele e ao empregador e a juntar a comunicação de despedimento, bastando-lhe referir

que se opõe, sem que necessite de indicar o fundamento porque o faz. Isto porque caso não seja obtido acordo na audiência de partes marcada pelo tribunal, será o empregador que deverá iniciar a acção apresentada por escrito os fundamentos pelos quais entende que o despedimento é regular e legítimo e juntando o processo de despedimento. O empregador deverá ainda, nesse acto inicial, tendo fundamento, deduzir oposição à eventual reintegração do trabalhador. Este poderá depois contestar qualquer dos fundamentos invocados pelo empregador. No julga-

## CÓDIGO DO TRABALHO **RUI TAVARES CORREIA\***



mento a prova a ser primeiro produzida será a do empregador.

O novo sistema que se descreveu inverte aquilo que se encontrava instituído, em que, contestando o despedimento, o trabalhador deveria ocupar a posição de autor na acção. A alteração não é despicienda pois, ao contrário daquilo que antes ocorria, é agora o empregador quem deverá apresentar a sua estratégia limitando-se o trabalhador, depois de conhecê-la, a defender-se quando, afinal, foi ele quem recorreu ao tribunal. Sobre o empregador fica também a impender o ónus da prova e as

testemunhas que presente serão ouvidas antes daquelas que o trabalhador indicar, o que constituiu duas inequívocas vantagens processuais para este.

O regime descrito não se aplica aos casos em que o contrato tenha cessado por iniciativa do trabalhador, nem aqueles em que, sendo o contrato a termo, tenha cessado por decurso do prazo, não se aplicando também aos denominados "despedimentos de facto" em que se discute a existência de contrato de trabalho.

Na nova acção de impugnação do despedimento foram introduzidas duas outras inovações de relevo. O processo passou a ter natureza urgente, sendo tratado com precedência face a quaisquer outros. Sabendo-se que a grande maioria das acções laborais são impugnações de despedimento, aquilo que antes era excep-

ção constituirá agora a regra geral, com possíveis prejuízos para a celeridade desses processos e de todos aqueles que não sejam urgentes. A experiência dos Tribunais de Comércio mostra bem esse risco, uma vez que os processos de insolvência (urgentes) são lentos e os não urgentes, como aqueles que estão relacionados com direitos societários, são ainda mais lentos. Para compensar os atrasos judiciais, prevê-se agora, em regra também inovadora, que as retribuições intercalares que sejam devidas após doze meses de pendência da acção e até à notificação da sentença de 1.ª instância sejam pagas pela Segurança Social, decisão que deverá integrar essa sentença quando seja declarado ilícito o despedimento.

\*Sócio da "Abreu & Marques e Associados"