



Universidades Lusíada

Pereira, Albertina das Dores Nunes Aveiro, 1958-

Repercussões do novo código de processo civil no código de processo do trabalho

<http://hdl.handle.net/11067/1086>

<https://doi.org/10.34628/WMMA-3E06>

Metadados

| | |
|---------------------------|---|
| Data de Publicação | 2014-09-01 |
| Resumo | As opiniões aqui manifestadas resultam da reflexão que entretanto se fez sobre algumas das repercussões do Novo Código de Processo Civil no Código de Processo do Trabalho, sendo certo, porém, que o estudo, o decurso do tempo e a aplicabilidade que venha a ser feita do Novo Código de Processo Civil (NCPC), poderão obviamente implicar outros entendimentos. Sempre que se faça referência a uma norma legal sem indicação da origem a mesma respeita ao NCPC.... |
| Palavras Chave | Processo civil - Portugal, Direito e legislação do trabalho - - Portugal |
| Tipo | article |
| Revisão de Pares | Não |
| Coleções | [ULL-FD] LD, s. 2, n. 11 (2013) |

Esta página foi gerada automaticamente em 2025-05-17T09:59:01Z com informação proveniente do Repositório

**

REPERCUSSÕES DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL NO CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO¹

Albertina Pereira²

Apresentamos neste pequeno texto uma súmula, com alterações, das questões que abordámos no âmbito da conferência “Novo Código de Processo Civil”, que teve lugar na Faculdade de Direito da Universidade Lusíada, em Lisboa, no dia 30 de Maio de 2013.

As opiniões aqui manifestadas resultam da reflexão que entretanto se fez sobre algumas das repercussões do Novo Código de Processo Civil no Código de Processo do Trabalho, sendo certo, porém, que o estudo, o decurso do tempo e a aplicabilidade que venha a ser feita do Novo Código de Processo Civil (NCPC), poderão obviamente implicar outros entendimentos.

Sempre que se faça referência a uma norma legal sem indicação da origem a mesma respeita ao NCPC.

1. Não será excessivo afirmar que através da Lei 41/2013, de 26 de Junho, que aprovou o NCPC, se operou uma das alterações mais significativas no direito processual civil dos últimos anos. Com efeito, muito embora a estrutura do novo diploma provenha ainda, em grande parte, do anterior Código de Processo Civil de 1961, a consagração de uma só forma de processo a nível declarativo, a tendencial obrigatoriedade da audiência prévia na generalidade desse tipo de acções (com o relevante conteúdo integrante dessa diligência), o reforço dos poderes-deveres do juiz, aliados ao forte incremento dos princípios da celeridade e economia processuais, da gestão processual, da adequação formal, da cooperação e do contraditório, bem como a aposta no registo e (transparência) dos actos, através da obrigatoriedade da gravação da audiência final nas acções, incidentes e procedimentos cautelares,

¹ Intervenção proferida na Universidade Lusíada em 31 de Maio de 2013.

² Juíza Desembargadora. Professora Convidada da Universidade Lusíada de Lisboa. Docente do Centro de Estudos Judiciários.

aliados às alterações perpetradas na fisionomia do processo executivo, levam-nos a considerar, à semelhança do enunciado no relatório preambular daquela Lei, que estamos em presença de um novo paradigma processual.

E a alteração operada ganha ainda mais significado, quando é certo constituir o Código de Processo Civil, o diploma adjectivo básico (a matriz), por onde não-de reger-se outros ordenamentos jurídico - processuais, na medida em que o mesmo se lhes aplica subsidiariamente, como ocorre, expressamente, no Código de Processo do Trabalho, o qual, nos termos do seu art.º 1.º, n.º 2, estabelecendo uma ordem de aplicação e princípios prescreve na sua alínea a), que, “nos casos omissos se recorre sucessivamente”, “à legislação processual comum, civil ou penal que directamente os previna”.

2. Ora, se é certo que a Lei 41/2013, de 26 de Junho revogou expressamente o anterior Código de Processo Civil, e não foi até ao presente adoptada qualquer medida legislativa tendente a harmonizar o Código de Processo do Trabalho com este NCPC, o que, como não é difícil de imaginar, causa as maiores dúvidas e embaraços na aplicação do referido diploma visto ter sido este concebido e articulado com outro que deixou de vigorar na ordem jurídica.

Perante essa situação, são possíveis, no mínimo, dois entendimentos.

Um deles, porventura o mais cómodo, traduz-se em ponderar que tendo sido o actual Código de Processo do Trabalho projectado à luz da reforma perpetrada no processo civil pelo DL 329-A/95, de 12 de Dezembro e diplomas que o complementaram (ao mesmo se aplicando, como se viu, em termos subsidiários esse Código de Processo Civil), em termos de coerência sistemática e segurança jurídica, seria de continuar a aplicar no foro laboral a anterior versão do Código de Processo Civil.

O outro entendimento consiste em considerar que, tendo o Lei 41/2013 (Lei Geral), revogado expressamente e em bloco o anterior Código de Processo Civil (art.º 7.º, n.º 2 do Código Civil), na ausência de disposição transitória em sentido contrário, isso significa que o novo diploma processual será o aplicável em termos subsidiários no âmbito do processo do trabalho, sempre que esteja em causa esse tipo de aplicação.

Aliás, refira-se que, consagrando-se no NCPC soluções tão caras ao processo do trabalho, e nalgumas hipóteses mais avançadas do que as neste previstas, não faria sentido excluir a sua aplicação ao foro adjectivo laboral.

A opção por esta solução, que se nos afigura ser a mais correcta, não é contudo isenta de dificuldades interpretativas, na medida em que implica a conjugação de dois diplomas com filosofias em grande parte diversas, e a permanente distinção e articulação entre normas de cariz subsidiário e normas especiais, como são as insertas no processo do trabalho.

De notar, ainda, que o próprio Código de Processo do Trabalho, ressalva a sua especificidade, ao prescrever no n.º 3, do referido art.º 1.º, que “ as normas subsidiárias não se aplicam quando forem incompatíveis com a índole do processo” laboral.

3. As principais dificuldades aplicativas do NCPC no foro processual laboral situam-se, sobretudo, a nível do processo declarativo, tendo em conta as importantes modificações ocorridas nesse domínio, no que se refere à fase da condensação, saneamento e, em particular, à realização da audiência prévia, actualmente tendencialmente obrigatória.

Uma nota se impõe, antes de se abordar a questão da aplicabilidade do regime da audiência prévia em sede processual laboral.

- Quando o art.º 49.º, n.º 2, do Código do Processo do Trabalho, determina que ao processo declarativo comum, nos casos omissos, se aplicam as disposições do Código de Processo Civil, sobre o processo sumário, tendo sido revogado o anterior Código de Processo Civil, e passado a haver no NCPC uma única forma de processo (art.º 548.º), sustentamos que este dispositivo legal deve ser interpretado actualisticamente, no sentido de que salvo naquilo que se mostre especialmente regulado no Código de Processo do Trabalho, essa remissão deve considerar-se feita para o processo declarativo previsto nos artigos 552.º e seguintes.

- Nos termos do art.º 62.º, do Código de Processo do Trabalho, a audiência preliminar (agora prévia, à luz daquele entendimento) é convocada “quando a complexidade da causa o justifique”. Isto é, apenas nos casos que assumam complexidade designará o juiz este tipo de diligência; o que significa que a sua realização não ocorrerá por regra, ao contrário do que está previsto no art.º 591.º e seguintes. Deste modo, sendo diverso o regime decorrente do processo do trabalho daquele que vigora, agora, no processo civil, e tendo em conta que estamos em presença de lei especial não revogada pela lei geral (art.º 7.º, n.º 2 do Código Civil), entendemos que a audiência prévia pode ser dispensada desde que se verifique o referido pressuposto legal.

Todavia, realizando-se a mesma, devem aplicar-se-lhe as regras do NCPC, em tudo quanto se não mostre especialmente prevenido no Código de Processo do Trabalho, ou seja, a tramitação prevista nomeadamente no referido art.º 591.º.

- Outro dos aspectos que causa dúvidas, é o regime de gravação das audiências.

De acordo com o art.º 155.º, a audiência final nas acções, incidentes e procedimentos cautelares é sempre gravada, e nos moldes aí contemplados.

Ora, no Código de Processo do Trabalho a gravação da audiência está consagrada apenas em termos facultativos (art.º 68.º, n.º 2). A gravação pode ocorrer a pedido de qualquer das partes ou por determinação do tribunal, quando a causa admita recurso ordinário.

Também neste ponto parece ter de salvaguardar-se o regime especial constante do processo de trabalho, pelo que a gravação deverá continuar a verificar-se apenas com base nesse circunstancialismo.

No entanto, quando a gravação tiver lugar, deverá observar-se o que se preceitua no dito art.º 155.º, com respeito pelas novas regras de elaboração da acta decorrentes desse normativo legal.

Considerando, porém, a importância que assume actualmente o regime da gravação, em termos de transparência e de maior facilidade de impugnação, fazendo apelo ao princípio de adequação formal (art.º 547.º), entendo que será razoável sustentar que em todas as causas passíveis de recurso, a gravação deverá ocorrer por determinação do juiz.

Mais uma nota, relativamente à tentativa de conciliação laboral, na fase do julgamento. Uma vez que essa diligência tem lugar antes de aberta a audiência (art.º 70.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho), não necessita a mesma de ser gravada, visto a gravação se encontrar prevista apenas para a audiência final, art.º 155.º, n.º 1.

Ainda quanto à gravação no processo do trabalho, importa assinalar que, em nosso entender, será também de a fazer em sede de audiência prévia, desde que existam as condições para o efeito, por força do art.º 591.º, n.º 4, e do citado art.º 1.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho.

- Como é sabido, um dos aspectos mais significativos da reforma do processo civil, consistiu na abolição da intervenção do tribunal colectivo, passando a regra a ser a do julgamento por juiz singular, ao mesmo cabendo a instrução, julgamento e decisão da causa. Nos termos do art.º 68.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho, nas causas de valor superior à alçada da Relação, desde que ambas as partes o requeiram e não tenha sido requerida a gravação da audiência, a instrução, discussão e julgamento da causa, cabem ao tribunal colectivo. Trata-se, pois, de uma intervenção que tem lugar a pedido das partes, em causas de maior valor. Na realidade, praticamente em desuso.

Ponderando, todavia, os particulares interesses em presença nas acções do foro laboral, e que através deste tipo ampliado de tribunal podem participar juizes sociais na decisão da matéria de facto, se propicia a intervenção das sensibilidades em que se traduz a generalidade dos conflitos do trabalho, tenderia a considerar que estamos perante um regime especial, que atenta a índole do processo de trabalho, será de manter.

- Com a questão antecedente, prende-se a da supressão da decisão da matéria de facto no NCPC e a sua previsão no processo de trabalho:

Efectivamente no NCPC foram suprimidas, quer a base instrutória, quer a decisão da matéria de facto e a respectiva reclamação, decidindo o juiz na sentença sobre os factos e o direito - art.º 607.º.

No que se refere ao Código de Processo do Trabalho, determina o seu art.º 68.º, n.º 3 que a matéria de facto é decidida imediatamente por despacho, ou por acórdão, se o julgamento tiver decorrido perante tribunal colectivo; ou seja, no Código de Processo do Trabalho, está prevista em termos autónomos a decisão da matéria de facto.

À luz do entendimento acima perfilhado, consideramos que a abolição da decisão da matéria de facto perpetrada através do NCPC, pode também reflectir-se no processo do trabalho. Aliás, essa solução unitária até já se encontra prevista no caso do art.º 73.º, n.º 2, do Código de Processo do Trabalho, ao se permitir

que a sentença seja imediatamente lavrada por escrito ou ditada para a acta, se a simplicidade das questões de direito o justificar.

E àquele propósito poderão ensaiar-se as seguintes respostas; tratando-se de acção com valor superior à alçada do tribunal da relação, e fazendo-se uso do princípio da adequação formal, configura-se como legítimo que após a realização da audiência de julgamento, seja o processo concluso ao juiz para proferimento da sentença, nos termos que decorrem dos artigos 603.º a 607.º, mas ainda assim, com respeito pelo prazo fixado para esse efeito (20 dias) no art.º 73.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho. Esta solução tem a virtualidade de sintonizar o processo do trabalho com o novo regime processual civil, naquela que é uma das suas vertentes essenciais, sem prejuízo para as partes que terão a possibilidade de impugnar a matéria de facto fixada, em sede de recurso (art.º 640.º) respeitando-se outrossim os princípios que decorrem da 2.ª parte, do n.º 2, do art.º 630.º.

Na hipótese de a causa não admitir recurso ordinário, face ao regime previsto no citado art.º 68.º, n.º 5, do Código de Processo do Trabalho, pensamos que será de respeitar a especialidade aí contemplada. Assim sendo, deve ser proferida autonomamente decisão quanto à matéria de facto e conceder-se às partes a possibilidade de reclamação quanto à mesma. E porque o NCPC, tendo revogado o CPC de 1961, deixou de prever essa decisão e a dita reclamação, criou-se uma lacuna, a integrar através da enumeração da norma que o intérprete criaria se tivesse que legislar dentro do espírito do sistema, nos termos do art.º 10.º, n.º 3, do Código Civil.

Uma outra solução que admita a existência autónoma da decisão da matéria de facto e que não conceda o (elementar) direito de reclamação às partes quanto à decisão da matéria de facto, afigura-se-nos desajustada e perfeitamente desaconselhável à luz da unidade do sistema jurídico, por colocar em causa a única possibilidade - a impugnação - de que as partes dispõem de verem reapreciada essa decisão.

Na verdade, sabendo nós que os meios de impugnação, onde se contam as reclamações, são instrumentos legais colocados à disposição das partes para obterem a alteração ou anulação de decisões, residindo a sua génese na possibilidade de erro humano - deve naturalmente ser concedido àquelas a hipótese de reapreciação ou de novo exame do decidido, como meio de se evitar ao máximo a prolação de decisões injustas.

Não se podendo obviamente ignorar o carácter essencial da decisão da matéria de facto no que concerne à obtenção de uma decisão justa, também à luz do art.º 20.º da nossa Lei Fundamental, outra não poderia ser a nossa posição.