

Breve apreciação crítica a algumas das alterações ao Código de Processo do Trabalho (introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro) (*)

*Paulo Sousa Pinheiro (**)*

Como é consabido, o Código de Processo do Trabalho ⁽¹⁾ actual – aprovado pelo Decreto-Lei ⁽²⁾ n.º 480/99, de 9 de Novembro –, após um período de vigência de 10 (dez) anos exactos ⁽³⁾, sofreu uma alteração profunda, implementada pelo DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro ^(4,5).

(*) O presente escrito surge na sequência de um gentil e honroso convite que nos foi formulado por parte do Exmo. Sr. Dr. VÍTOR CRUZ MELO, membro do Conselho Redactorial da *Revista do Ministério Público*. Para maiores e melhores desenvolvimentos acerca de vários dos temas versados, vide PAULO SOUSA PINHEIRO, *Curso Breve de Direito Processual do Trabalho – Conforme as Alterações ao Código de Processo do Trabalho, Introduzidas pelo DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro*, Coimbra, Wolters Kluwer Portugal/Coimbra Editora, 2010.

(**) Advogado Especialista em Direito do Trabalho. Docente de Direito e Processo do Trabalho na Escola Superior de Gestão do I.P.C.A. Mestre em Direito (Ciências Jurídico-Processuais) pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

(1) Doravante, *brevitatis causa*, CPT.

(2) Doravante, *brevitatis causa*, DL.

(3) De acordo com o art. 3.º do DL n.º 480/99, de 9 de Novembro, o CPT actual entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2000, sendo aplicável a todos os processos instaurados a partir dessa data.

(4) De acordo com o Parecer do Conselho Superior da Magistratura (CSM) sobre as “alterações ao Código do Processo de Trabalho”, publicado no *Boletim Informativo*, III Série, n.º 2 (Outubro de 2009), p. 194, “*A dimensão das alterações introduzidas e a real novidade de muitas delas justificariam, salvo melhor opinião, que a opção fosse a de um novo código, com inequívocos ganhos orgânicos de sistematização e com outro tempo de ponderação no procedimento legislativo. Não deixa de se aceitar, no entanto, que não tenha sido essa a opção legislativa, eventual, mas compreensivelmente, por razões de celeridade.*”

Não obstante já ter sido publicada em *Diário da República* (6) a Declaração de Rectificação n.º 86/2009, muitas inexactidões, imprecisões e até erros (grosseiros, por sinal) continuam a pejar o CPT saído da *revisão* implementada pelo DL n.º 295/2009.

Cumpre-nos, nesta sede, a espinhosa missão de dar conta daqueles outros aos nossos destinatários, bem como a de *apontar* algumas alterações às alterações.

Destarte,

E começando, desde logo, pelo preâmbulo do DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro, refere o legislador, no 3.º parágrafo, que “*Do ponto de vista das modificações de carácter geral, os termos «entidade patronal» [e] «processo disciplinar» (...) [foram] substituídos, respectivamente, por «entidade empregadora» ou «empregador» [e por] «procedimento disciplinar» (...).*”

Atente-se, no entanto, na *desatenção* do legislador que, no seu afã de tudo querer alterar, e apesar do seu objectivo confesso, continua a manter nos arts. 14.º, n.º 1, 121.º, n.º 3, e 127.º, n.º 3, do CPT, o termo “*entidade patronal*”, afinal um dos que se quis substituir no âmbito do CPT.

Idêntico raciocínio ao expendido anteriormente, pode ser utilizado no que concerne ao termo “*processo disciplinar*”. Veja-se, a este propósito, os arts. 38.º (epígrafe), 39.º, n.º 1, alínea *a*), 170.º, n.º 1, 171.º, n.ºs 1 e 2, e 172.º, n.º 1, todos, do CPT, onde se continua a manter a dita expressão “*processo disciplinar*”. (7)

Como tal, o termo “*entidade patronal*” deverá ser substituído pelo termo “*entidade empregadora*” ou “*empregador*” no âmbito dos arts.

(6) Nos termos do n.º 1 do art. 9.º do DL n.º 295/2009, de 13 de Outubro, o referido diploma legal entrou em vigor no passado dia 1 de Janeiro de 2010, sendo as normas constantes do CPT, com a redacção dada pelo dito DL, aplicáveis às acções iniciadas após a sua entrada em vigor – *ex vi* art. 6.º do DL n.º 295/2009, de 13-10.

(6) Cfr. *Diário da República*, 1.ª série, n.º 227, de 23 de Novembro de 2009, pp. 8452-8455.

(7) Cfr., a este propósito, PAULO SOUSA PINHEIRO, “Procedimento Disciplinar ou Processo Disciplinar? – Uma Questão Puramente Terminológica ou Verdadeiramente Substancial?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 76, 77 e 78 (número especial em homenagem à obra do Dr. Vítor Ribeiro), pp. 171-195. De acordo com a teoria geral do processo, concluímos, *in situ*, que o *procedimento* é o género que engloba a espécie *processo*, sendo que este último, por ser dotado de um elemento essencial – o *contraditório* exercido de forma simétrica e paritária –, só deverá ser utilizado em situações bem específicas, em que à parte, na qual se produzirão os efeitos jurídicos do acto final, se dê a possibilidade real, plena e efectiva de participar, em plano de igualdade, com a contraparte em toda a sequência de actos e formalidades. É também por esta razão que o paradigma de *processo* é o processo judicial, onde duas ou mais partes, em perfeita paridade de condições, se digladiam perante um terceiro