



Novo Código de Processo do Trabalho

No passado dia 19 de Março foi publicada em Diário da República a Lei n.º 2/24 que aprova o novo Código de Processo do Trabalho (CPT), que entra em vigor no prazo de 30 dias a contar da sua publicação.

O CPT revoga toda a legislação que contrarie as disposições da presente Lei, nomeadamente:

- Lei n.º 23/91, de 15 de Junho - Lei da Greve, na parte que contrarie o presente Código;
- Lei n.º 22-B/92, de 9 de Setembro - Lei que extingue os órgãos de justiça laboral;
- Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro - Lei da justiça laboral;
- Resolução n.º 12/81, de 7 de Novembro - sobre segurança social e acidentes de trabalho;
- Decreto Executivo Conjunto n.º 3/82, de 11 de Janeiro - Regulamento da Lei da Justiça Laboral; e
- Decreto-Lei n.º 45 497, de 30 de Dezembro de 1963 - Código de Processo do Trabalho.

Destacamos as seguintes principais alterações introduzidas pelo CPT e seu potencial impacto:

1. O processo do trabalho será regido pelos seguintes princípios:
 - Hipervalorização do acto conciliatório;
 - Obrigatoriedade de patrocínio judiciário;
 - Prevalência da justiça material sobre a justiça formal;
 - Simplicidade da tramitação;
 - Condenação *extra vel ultra petita* (que significa que o Juiz pode condenar o réu em quantidade superior ou em objectivo diverso do pedido);
 - Iniciativa oficiosa do Juiz em matéria probatória;
 - Gratuitidade das acções laborais para os trabalhadores e seus familiares.
2. O CPT aplica-se a todos os conflitos individuais de trabalho que resultem da constituição, manutenção, modificação, suspensão ou extinção da relação jurídico-laboral, bem como aos recursos em matéria disciplinar e às questões emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

FTL ADVOGADOS

3. Aplica-se ainda aos conflitos colectivos de trabalho, que surjam no âmbito do direito à greve e das convenções ou acordos colectivos de trabalho, bem como às transgressões resultantes da violação das normas laborais sobre segurança social, aos recursos das decisões da IGT e às execuções de multas por esta aplicadas.
4. A arbitragem voluntária, a mediação e a conciliação passam a ser facultativas.
5. As acções laborais podem ser declarativas e executivas, tendo sempre a forma de processo sumário.
6. As acções laborais declarativas podem ser comuns ou especiais. Sendo as acções declarativas especiais as seguintes:
 - Processos emergentes de acidente de trabalho e doença profissional;
 - Processo de impugnação de despedimento disciplinar e de outras medidas disciplinares;
 - Processo de impugnação de despedimento colectivo;
 - Processo de impugnação de deliberações de greve;
 - Processo de protecção da segurança, higiene e saúde no trabalho.
7. Introdução da suspensão dos prazos para propositura da acção e prescrição com o pedido de patrocínio judiciário ou de defesa pública até notificação da decisão.
8. Previsão expressa das seguintes providências cautelares especificadas:
 - Suspensão do despedimento disciplinar;
 - Suspensão do despedimento por causas objectivas;
 - Suspensão das deliberações de assembleia gerais de trabalhadores ou órgãos equiparados aos sindicatos; e
 - Protecção da segurança, higiene e saúde no trabalho.
9. Introdução do prazo de 45 dias para o direito a acção para medidas disciplinares diversas do despedimento.
10. Direito de resposta à contestação quando suscitada alguma excepção ou pedido reconvenional.
11. Os processos pendentes passam a reger-se pelo CPT.



Filipa Tavares de Lima

Sócia

Tel: +244 921 835 116

Email: filipa.lima@ftl-advogados.com



Érica Palhares

Associada

Tel: +244 928 986 223

E-mail: erica.palhares@ftl-advogados.com

FTL ADVOGADOS

Para mais informações acerca do conteúdo destas notícias de direito, queira contactar | For more information about the content of these legal news, please contact: info@ftl-advogados.com