

Código de Processo do Trabalho

Notas e normas sobre despedimento e igualdade e não discriminação

O [Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro](#), que altera o Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de Novembro, e procede à sua republicação em anexo, entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010.

As novidades que se destacam são as seguintes acções que, entre outras, passaram a ter natureza urgente:

A acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento;
A acção em que esteja em causa o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental;
As acções relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo. (Alíneas a), c) e h) do n.º 1 do artigo 26.º do Código de Processo de Trabalho republicado pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro)

É igualmente introduzido um novo capítulo VII do título VI, que se inicia com o artigo 186.º-G e termina com o artigo 186.º-I, e passa a denominar-se “Igualdade e não discriminação em função do sexo”. (Alínea d) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro)

Com a entrada em vigor do Código de Processo do Trabalho, também entram em vigor os seguintes artigos do [Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro: os n.os 1, 3 e 4 do artigo 356.º, sob a epígrafe “Instrução”, os artigos 358.º, sob a epígrafe “Procedimento em caso de microempresa”, 382.º, sob a epígrafe “Ilícitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador”, 387.º, sob a epígrafe “Apreciação judicial do despedimento”, do qual se destaca o facto de o trabalhador dispor apenas de 60 dias para se opor ao despedimento, a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto em caso de despedimento colectivo, e 388.º, sob a epígrafe “Apreciação judicial do despedimento colectivo”, o n.º 2 do artigo 389.º sob a epígrafe “Efeitos da ilicitude de despedimento” e o n.º 1 do artigo 391.º, sob a epígrafe “Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador”. (N.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho)

A seguir, procede-se à transcrição de partes do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de Outubro, que altera o Código de Processo do Trabalho, nomeadamente do artigo 9.º, sob a epígrafe “Entrada em vigor”, da nova redacção do artigo 26.º, sob a epígrafe “Processos com natureza urgente e oficiosa”, e do novo Capítulo VII, denominado “Igualdade e não discriminação em função do sexo”:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

Decreto-Lei n.º 295/2009 de 13 de Outubro

[...]

Artigo 9.º
Entrada em vigor

1 — O presente decreto-lei entra em vigor em 1 de Janeiro de 2010, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, até à entrada em vigor do n.º 1 do artigo 391.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o trabalhador pode optar pela reintegração na empresa ou por uma indemnização em substituição da reintegração, até à sentença do tribunal, cabendo ao tribunal fixar o montante dessa indemnização entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 381.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

3 — O artigo 186.º-J entra em vigor em 1 de Janeiro de 2010, salvo se a data de início de vigência do diploma que regular o regime processual aplicável às contra-ordenações em matéria laboral e de segurança social for posterior, caso em que o artigo 186.º-J entra em vigor na data deste último diploma.

ANEXO
CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO
Republicação

[...]

CAPÍTULO III
Instância

Artigo 26.º
Processos com natureza urgente e oficiosa

- 1 — Têm natureza urgente:
- a) A acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento;**
 - b) A acção em que esteja em causa o despedimento de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
 - c) A acção em que esteja em causa o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental;**
 - d) A acção de impugnação de despedimento colectivo;
 - e) As acções emergentes de acidente de trabalho e de doença profissional;
 - f) A acção de impugnação da confidencialidade de informações ou da recusa da sua prestação ou da realização de consultas;
 - g) A acção de tutela da personalidade do trabalhador;
 - h) As acções relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo.**
- 2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 143.º do Código de Processo Civil, **os actos a praticar nas acções referidas nas alíneas f), g) e h) do número anterior apenas têm lugar em férias judiciais quando, em despacho fundamentado, tal for determinado pelo juiz.**
- 3 — As acções a que se refere a alínea e) do n.º 1 correm oficiosamente.
- 4 — Na acção emergente de acidente de trabalho, a instância inicia-se com o recebimento da participação.
- 5 — Na acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a instância inicia-se com o recebimento do requerimento a que se refere o n.º 2 do artigo 387.º do Código do Trabalho.**

[...]

CAPÍTULO VII
Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 186.º-G
Remissão

- 1 — Nas acções relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo aplicam-se as disposições correspondentes do processo comum, com as especificações dos artigos seguintes, sem prejuízo do disposto no n.º 2.
- 2 — A declaração judicial de nulidade de disposição de convenção colectiva em matéria de igualdade e não discriminação nos termos do artigo 479.º do Código do Trabalho segue os trâmites da acção prevista nos artigos 183.º e seguintes.

Artigo 186.º-H
Informação sobre decisões judiciais registadas

Até à audiência de discussão e julgamento, o juiz solicita oficiosamente à entidade que tenha competência na área da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional informação sobre o registo de qualquer decisão judicial relevante para a causa.

Artigo 186.º-I
Comunicação da decisão

O juiz deve comunicar a decisão à entidade competente na área da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, para efeitos de registo.

[...]

