Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 298/12.1TTMTS-A.P1

Relator: PAULA LEAL DE CARVALHO
Sessão: 17 Junho 2013
Número: RP20130617298/12.1TTMTS-A.P1
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO.
Decisão: PROVIDO.

SANÇÃO ABUSIVA

PROVA

CADUCIDADE

PRESCRIÇÃO

Sumário

I- O n.º 2 do art. 337º do CT/2009 consagra um especial regime de prova ao prever que a indemnização por sanção abusiva vencida há mais de cinco anos possa ser provada por documento.”

II - Dele decorre que está a admitir que a essa sanção abusiva possa ser provada (e, por isso, reclamada) por outro meio que não o documento idóneo,

III- O que permite concluir que o legislador, pelo menos no que se reporta ao pedido de indemnização por aplicação de sanção abusiva (e conseqüente impugnação dessa sanção), não pretendeu estabelecer qualquer prazo de caducidade (de um ano ou outro) a contar da comunicação da sua aplicação ao trabalhador, antes considerando que o prazo de impugnação é o de prescrição previsto no art. 337º, nº 1, do referido diploma (e apenas tendo pretendido estabelecer, no nº 2 desse preceito, um regime de prova mais restritivo relativamente à indemnização por sanções abusivas vencidas há mais de cinco anos).

Texto Integral

Procº nº 298/12.1TTMTS-A.P1 Apelação
Relator: Paula Leal de Carvalho (Reg. nº 658)
Adjuntos: Des. Maria José Costa Pinto
Des. António José Ramos

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

I. Relatório:

B....., aos 23.03.2012, intentou contra a ré, **C....., SA**, ação declarativa de condenação com processo comum, formulando, para além de outros pedidos que não importa ao recurso, os seguintes:

- a)- a anulação da sanção disciplinar de seis (6) dias de suspensão do trabalho com perda de retribuições e de antiguidade aplicada ao A. pela Ré, sem causa justificada, por aquele cumprida de 1 a 9 de Fevereiro de 2011;
- b) a condenação da R. no pagamento ao A. dos montantes retributivos mencionados no artigo 115º da p.i., que este não recebeu mas que normalmente auferiria caso não tivesse sido sujeito à dita sanção disciplinar, os quais ascendem, na sua globalidade, a € 4.894,09;
- c) a condenação da R. no pagamento ao A. da indemnização por aplicação de sanção abusiva nos termos previstos no artigo 331º n.º 5 do Código do Trabalho, no montante de €48.940,90 ou, pelo menos, a pagar-lhe a quantia de € 3.000,00 a título de indemnização por danos não patrimoniais por ele sofridos em consequência da conduta ilícita da R., consubstanciada na instauração do processo disciplinar e na subsequente aplicação injustificada da sanção disciplinar, o que subsidiariamente pede.
(...)
- e) Juros de mora vencidos e vincendos sobre as quantias referidas nas als. b) e c).

A Ré, na contestação arguiu a exceção da caducidade do direito de impugnar a sanção disciplinar aplicada ao A., para tanto referindo em síntese que:

O A. pretende a anulação da sanção disciplinar, que considera também ser abusiva, de 6 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade que lhe foi aplicada pela R., e, em consequência, o pagamento de determinadas prestações retributivas que o A., alegadamente, teria auferido caso não lhe tivesse sido aplicada a sobredita sanção disciplinar, bem como o pagamento de duas indemnizações, uma por aplicação de sanção disciplinar abusiva e outra, em alternativa, a título de indemnização por danos não patrimoniais alegadamente sofridos em resultado da aplicação da referida disciplinar.

A decisão final do procedimento disciplinar instaurado ao A., datada de 13 de Janeiro de 2011, foi-lhe comunicada por correio registado com aviso de receção expedido em 14 de Janeiro de 2011 e recebida pelo mesmo em 17 de Janeiro de 2011, a qual foi cumprida entre os dias 1 e 9 de Fevereiro de 2011,

havendo o A. apresentado a petição inicial apenas aos 23.03.2012, ou seja, volvido apenas mais de 1 (um) ano.

Ora, pelas razões e argumentos que invoca, sustentadas na jurisprudência que menciona, o prazo para a impugnação judicial de tal sanção disciplinar seria o de um ano a contar da comunicação da sua aplicação (ainda que o contrato de trabalho não haja cessado), não sendo aplicável o regime prescricional previsto no art. 337º, nº 1, do Código do Trabalho/2009.

O A. respondeu pugnando, pelas razões que invoca, por solução contrária, considerando que à impugnação judicial de sanção disciplinar distinta do despedimento é aplicável o prazo prescricional previsto no citado art. 337º, nº 1, ou seja, o de um ano a contar do dia imediato ao da cessação do contrato de trabalho. Assim, no caso, mantendo-se ainda em vigor o contrato de trabalho, não se verifica a alegada caducidade.

O Mmº Juiz, no despacho saneador, conheceu de tal exceção, considerando-a procedente e, por consequência, absolveu a Ré dos pedidos formulados nas als. a), b), c) e e) [“este apenas no que se reporta aos créditos referidos no art. 115º da p.i.”], mais havendo ordenado o prosseguimento da ação relativamente a outros pedidos formulados na ação e que não relevam ao recurso.

Inconformado, veio o A. recorrer, formulando, a final das suas alegações, as seguintes **conclusões**:

“1 - Vem o presente recurso de apelação interposto do despacho saneador na parte em que julgou procedente a excepção peremptória de caducidade do direito do A. impugnar a sanção disciplinar de 6 dias de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade que lhe foi aplicada em 14/01/2011 e comunicada em 17/01/2011.

2 - No despacho saneador que ora se recorre, entendeu o Meretíssimo Juiz a quo julgar provada e procedente a excepção peremptória de caducidade do direito do A. impugnar judicialmente a sanção disciplinar que lhe foi aplicada pela R. e comunicada por esta em 17/01/2011, absolvendo-a, assim do pedido de reconhecimento da sanção disciplinar como ilícita e abusiva e do pagamento das quantias de €4.894,09 e da indemnização de €48.940,00.

3 - Para tal, fundamentou, em síntese, que as sanções disciplinares laborais, distintas do despedimento, devem ser impugnadas judicialmente no prazo de um ano a contar da data da sua comunicação ao infractor, por aplicação do regime jurídico da anulabilidade dos negócios jurídicos, previsto no art. 287º do Código Civil.

- 4- Salvo o devido respeito por melhor opinião, afigura-se-nos que tal decisão não fez correcta interpretação e aplicação das normas legais atinentes.
- 5 - Aceita-se a matéria dada como provada na douda decisão recorrida e considerada relevante para o conhecimento da questão respeitante à excepção da caducidade do direito de impugnar a sanção disciplinar.
- 6 - Ao caso dos autos aplica-se o regime constante do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12/02.
- 7 - Nos termos do art. 337º, nº 1 do Código do Trabalho o trabalhador tem o prazo de um ano a contar da data da cessação do contrato de trabalho para reclamar os seus direitos laborais e impugnar as sanções disciplinares, como é o caso do A. nestes autos.
- 8 - A este respeito sufraga-se inteiramente o doudo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, com o nº de processo 199/09.0TTBRG-A.P1, de 28.06.2010, disponível no site www.dgsi.pt, no qual, pronunciando exactamente sobre esta questão, refere que "... a figura que cabe ao caso é a prescrição e o prazo a atender é de 1 ano, Basta lei o proémio do Decreto-Lei nº 295/2009, de 13 de Outubro que aprovou o CPT de 2010:
"Todas as demais situações continuam a seguir a forma de processo comum e ficam abrangidas pelo regime da prescrição do nº 1 do art. 337º do ct 2009."
...
- Daí que, quanto a nós, a impugnação das sanções disciplinares que não sejam despedimentos, continuem a ser reguladas pela disciplina da prescrição, sendo de 1 ano o respectivo prazo e a contar da data da cessação do contrato de trabalho, pois só nesse momento é que o trabalhador sentirá a liberdade psicológica, suspensa pela subordinação jurídica e económica que o contrato de trabalho supõe, que lhe permitirá demandar o empregador, sem recear correr o risco de perder o emprego."
- 9 - Atendendo a que o contrato de trabalho celebrado entre o A. recorrente e a R. se mantém, resulta que não se iniciou qualquer prazo de prescrição e, muito menos, de caducidade.
- 10 - Acresce que o argumento de que se estaria perante um prazo de caducidade e não de prescrição, para assim aplicar o regime jurídico da anulabilidade previsto no art. 287º do Código Civil é contraditório com a norma constante do nº 2 do art. 337º do Código do Trabalho que permite que os créditos devidos por aplicação de sanções abusivas vencidos há mais de cinco anos possam ser provados por documento idóneo.
- 11 - Dos autos resulta que o A. também qualifica a sanção disciplinar de abusiva.
- 12 - Ora, no entendimento perfilhado pelo M.mo Juiz a quo, tal normativo seria absolutamente inaplicável, atendendo a se estaria a vedar a possibilidade

de o trabalhador reclamar os créditos vencidos há mais de um ano, nomeadamente os devidos em consequência da aplicação de sanção abusiva.

13 - Deve, assim, ser julgada improcedente a excepção do direito do A. impugnar a sanção disciplinar em causa.

14 - Afigura-se-nos, por isso, não ter sido acertada a decisão vertida no despacho saneador de que ora se recorre por não interpretar nem aplicar correctamente os preceitos legais atinentes, nomeadamente o artigo 337º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, e 12.02.

Termos em que, (...), deve conceder-se provimento à presente apelação, revogando-se o duto despacho recorrido, determinando-se que sigam os autos sua ulterior tramitação, com todas as necessárias e legais consequências.”.

A Recorrida contra-alegou pugnando pelo não provimento do recurso.

O Exmº Sr. Procurador Geral Adjunto emitiu duto parecer no sentido do provimento do recurso, sobre o qual as partes, notificas, não se pronunciaram.

Colheram-se os vistos legais.

*

II. Matéria de Facto Assente

Na 1ª instância foi dado como assente a seguinte factualidade:

1. O Autor mantém, desde 1 de Setembro de 1987, relação laboral com a R., ao abrigo da qual desempenha funções de “Operador de controlo Industrial II” na Fábrica de Utilidades da Refinaria da ré, sita em Matosinhos, com a categoria profissional de Coordenador Técnico II.
2. Em 18 de Maio de 2010, a Ré iniciou um procedimento prévio de inquérito para averiguação de eventuais condutas violadoras de deveres laborais alegadamente praticadas pelo A. em 19 e 20 de Abril, durante o período da greve em causa, conforme documento constante de fls. 2 do procedimento disciplinar apenso e cujo teor se dá por reproduzido.
3. A Ré concluiu esse procedimento prévio de inquérito em 20 de Agosto de 2010.
4. Por carta registada com aviso de receção expedida em 17 de Setembro de 2010, que o autor recebeu em 20/09/2010, a Ré comunicou ao A. que lhe tinha instaurado um processo disciplinar, com vista ao seu despedimento com justa causa, anexando nota de culpa, conforme documentos constantes de fls. 18 a 29 do procedimento disciplinar apenso e cujo teor se dá por reproduzido.

5. A essa nota de culpa respondeu o A., conforme documento constante de fls. 32 a 47 do procedimento disciplinar apenso e cujo teor se dá por reproduzido.
6. Emitidos os pareceres pela Comissão Central de Trabalhadores e pelo Sindicato de fls. 123 a 125 e 139 e 143, respetivamente, a Ré decidiu aplicar ao A. a sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade por um período de 6 (seis) dias, com início em 1 de Fevereiro de 2011 e termo em 9 de Fevereiro de 2011, conforme decisão final que comunicou ao A. por carta registada com aviso de receção expedida em 14 de Janeiro de 2011 e que este recebeu em 17 de Janeiro de 2011, e que constitui o documento de fls. 268 a 293 do procedimento disciplinar apenso e cujo teor se dá por reproduzido.
7. Tal como lhe foi imposto pela R., o A. cumpriu a sobredita sanção disciplinar no período de 1 a 9 de Fevereiro de 2011.
8. A presente ação foi instaurada em 23/03/2012 (cfr. fls. 101).
9. O A. ainda continua a prestar a sua atividade laboral para a ré.

*

III. Do Direito

1. Sendo o objeto do recurso delimitado pelas conclusões, a única questão a apreciar consiste em saber se não caducou o direito de o A. impugnar judicialmente a sanção disciplinar de seis dias de suspensão, com perda de retribuição, sanção essa que o A. considera, também, consubstanciar sanção abusiva.

2. Ao caso, atenta a data dos factos, é aplicável o Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 27.02 (CT/2009).

A questão em apreço prende-se com a de saber se a impugnação judicial de sanção disciplinar distinta do despedimento está sujeita, apenas, ao prazo de prescrição aplicável, em geral, às relações laborais, previsto no art. 337º, nº 1, do CT/2009, como defende o Recorrente, ou se tal impugnação, sob pena de caducidade, deve ser exercida no prazo de um ano a contar da data da comunicação ao trabalhador da sua aplicação, como defendem a sentença recorrida e a Ré.

Tal questão não é nova, suscitando-se a sua controvérsia desde a LCT (aprovada pelo DL 49.408, de 24.11.69), passando pelo Código do Trabalho aprovado pela Lei 99/2003, de 27.08 (CT/2003) e continuando no âmbito do CT/2009, que também não a resolveu, sendo de realçar que as disposições legais que perpassaram ao longo desses diplomas relevantes à apreciação da questão se mantiveram, no essencial, sem alterações (sem prejuízo do que se dirá a propósito do prazo de caducidade para impugnação judicial do

despedimento então previsto no art. 435º, nº 1, do CT/2003).

A sentença recorrida analisa profícua e exaustivamente as duas posições que se perfilham, fazendo referência à argumentação, jurisprudência e doutrina em abono de cada uma delas, pelo que se nos afigura desnecessário, de forma tão exaustiva, repetir tudo quanto já foi dito.

Assim, far-se-á um breve resumo do enquadramento legal e das duas teses em confronto, após o que nos pronunciaremos sobre a que perfilharemos no caso concreto (tendo presente que, neste, estamos perante a impugnação judicial de sanção disciplinar que o A. considera ser abusiva e pelo consequente pedido dos créditos daí decorrentes - crédito salariais deixados de auferir e indemnização por aplicação de sanção abusiva).

3. O CT/2009, bem como os seus antecessores, não dispõem de norma que, expressamente, preveja um prazo dentro do qual o trabalhador possa impugnar judicialmente sanção disciplinar distinta do despedimento.

Com efeito:

No domínio da LCT, nada se dispunha quanto à existência de um tal prazo, apenas existindo o então art. 38º, nº 1, nos termos do qual “1. Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, (...)”. E era ao abrigo desta disposição que se considerava que a impugnação judicial do despedimento individual[1] deveria ter lugar, no mencionado prazo, sob pena de prescrição.

Já no âmbito do CT/2003, tal disposição foi para ele transposta, com conteúdo essencialmente idêntico, constando do seu art. 381º, nº 1. Todavia, no que se reporta à impugnação judicial do despedimento, foi introduzida uma alteração, qual seja a constante do art. 435º, nº 2, nos termos do qual se determinou que “2. A acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso do despedimento colectivo (...)”. Ou seja, passou-se, expressamente, a dispor sobre a existência de um prazo para a impugnação judicial do despedimento (prazo esse que foi qualificado pela jurisprudência como sendo de caducidade[2]), continuando porém sem nada se dizer, expressamente, em matéria de prazo para impugnação judicial de sanção disciplinar distinta do despedimento.

Com o CT/2009, o art. 337º, nº 1, continua a dispor de forma substancialmente similar aos arts. 38º, nº 1, da LCT e 381º, nº 1 do CT/2003, mas deixou de dispor de norma idêntica ao art. 435º, nº 2, do CT/2003.

Contudo, e na sequência da introdução da nova ação especial de apreciação da regularidade e licitude do despedimento, aplicável porém apenas aos casos em

que o despedimento seja comunicado por escrito ao trabalhador (cfr. arts. 387º, nº 2, do CT/2009 e 98º-C, nº 1, do CPT aprovado pelo DL 295/2009, de 13.10), passou também a prever um prazo, qual seja o de 60 dias, dentro do qual o trabalhador se poderá opor ao despedimento (art. 387º, nº 2, do CT/2009).

Mas, fora destas situações, a impugnação judicial do despedimento (verbal ou em que a causa da cessação do contrato de trabalho invocada pelo empregador, sendo embora outra, se venha a reconduzir a um despedimento) passou a ter como limite temporal o prazo de um ano previsto no art. 337º, nº 1, agora como prazo de prescrição (e não de caducidade, tal como no então art. 435º, nº 2, do CT/2003). E que assim é resulta indiscutivelmente do preâmbulo do DL 295/2009, de 13.10 (que aprovou as alterações ao CPT) no qual se refere que: “Para tornar exequíveis as modificações introduzidas nas relações laborais com o regime substantivo introduzido pelo CT, prosseguindo a reforma do direito laboral substantivo, no seguimento do proposto pelo Livro Branco sobre as Relações Laborais e consubstanciado no acordo de concertação social entre o Governo e os parceiros sociais para reforma das relações laborais, de 25 de Junho de 2008, Diário da República, 1.ª série — N.º 198 — 13 de Outubro de 2009 7555 cria -se agora no direito adjectivo uma acção declarativa de condenação com processo especial, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a Relação, para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sempre que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual. Nestes casos, a acção inicia -se mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente, no prazo de 60 dias previsto no n.º 2 do artigo 387.º do CT. A recusa, pela secretaria, de recebimento do formulário apresentado pelo autor é sempre passível de reclamação nos termos do Código de Processo Civil (CPC).

Todas as demais situações continuam a seguir a forma de processo comum e ficam abrangidas pelo regime de prescrição previsto no n.º 1 do artigo 337.º do CT.”.[sublinhado nosso]

4. Retomando a questão essencial que se nos coloca, são, como se disse, duas as teses que, essencialmente, se perfilham:

a) A, ao que supomos maioritária e adotada pelo STJ, que considera que a impugnação judicial de sanção disciplinar distinta do despedimento deve ser impugnada no prazo de um ano a contar da sua comunicação ao trabalhador, sendo, no essencial e em síntese, alinhados os seguintes argumentos:

- A lei não poderia deixar de dispor sobre a existência de um prazo para impugnação judicial de tais sanções, pelo que, consubstanciando tal omissão

situação de lacuna de lei, haverá que a integrar, o que faz por recurso ao disposto no art. 287º do Cód. Civil, na medida em que a impugnação visa obter a anulabilidade da sanção;

- Razões de paz jurídica, incompatíveis com o excessivo protelamento no tempo da resolução de litígios de natureza disciplinar que, também, levaram o legislador a estabelecer prazos apertados para o exercício da ação disciplinar por parte do empregador (designadamente, o de um ano para a prescrição da infração disciplinar, o de 60 dias a contar do conhecimento da infração disciplinar para o exercício da ação disciplinar, o de 30 dias para a prolação da decisão disciplinar, o de três meses para execução da sanção disciplinar);

- Aplicando-se o prazo de prescrição de um ano a contar da cessação do contrato de trabalho, estar-se-ia perante a incongruência decorrente da existência de um prazo superior para impugnar judicialmente sanção disciplinar distinta do despedimento quando era, de um ano apenas, o prazo de impugnação da sanção do despedimento, esta mais grave do que aquela [de referir que este argumento, com o atual prazo de 60 dias para impugnação da regularidade e licitude do despedimento, perdeu atualidade, sendo certo que, também e por outro lado, a aplicação da tese ora em referência leva a essa mesma incongruência].

Esta tese mereceu o apoio uniforme do STJ, nos seus acórdãos de 29.11.2005, de 22.10.2008 e de 06.12.11, bem como da Relação de Lisboa nos seus acórdãos de 18.04.2012 (este com um voto de vencido[3]) e de 15.12.11 e da Relação de Coimbra de 12.12.2009, todos in www.dgsi.pt, bem como, na doutrina, de Albino Mendes Batista, in *Jurisprudência do Trabalho Anotada*, 3ª Edição, Quid Juris, p. 268 e 269 e *Prazo de Impugnação Judicial do Despedimento, Temas do Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho*, Petrony, 2008, p.153, tudo citado na decisão recorrida.

b) A, ao que supomos minoritária, que entende que a impugnação das sanções disciplinares que não o despedimento poderá ter lugar a todo o tempo, apenas com o limite do prazo prescricional de um ano, previsto no art. 337º, nº 1, do CT/2009 (e nos arts 381º, nº 1, do CT/2003 e 38º, nº 1, da LCT), a contar do dia imediato ao da cessação do contrato de trabalho.

Em relação a esta posição, em seu abono, poder-se-ão alinhar, em síntese, os seguintes argumentos:

- O legislador não estabeleceu qualquer prazo para a impugnação de sanção disciplinar distinta do despedimento, cabendo essa impugnação no disposto no art. 337º, nº 1, do CT/2009 (e nos seus antecessores 381º, nº 1, do CT/2003 e 38º, nº 1, da LCT). E, como se diz no voto de vencido aposto ao citado Acórdão da Relação de Lisboa de 18.04.2012 “a expressão “*créditos*” usada no referido

dispositivo não corresponde ao sentido técnico-jurídico de prestação pecuniária que lhe poderia ser atribuído no quadro do direito das obrigações, mas abarca, na especificidade própria do direito laboral, o acervo de direitos que se constituem na esfera jurídica do trabalhador por efeito das vicissitudes associadas à violação ou à cessação do contrato (foi assim que se resolveu durante décadas o problema do prazo para impugnar o despedimento e exercer os direitos decorrentes da ilicitude deste, incluindo o direito à reintegração);”, interpretação esta aliás, dizemos nós, reforçada pelo preâmbulo do DL 295/2009, acima transcrito, nos termos do qual, à exceção da situação das ações especiais da impugnação da regularidade e licitude do despedimento, todas as demais situações de impugnação da cessação do contrato de trabalho cairão no âmbito do prazo prescricional de um ano previsto no art. 337º, nº 1, do CT/2009;

- As razões que presidem ao regime especial de prescrição do direito laboral, desde sempre reconhecido e consagrado legislativamente, e também agora no citado art. 337º, nº 1 - constrangimento e maior fragilidade do trabalhador perante o empregador em consequência da subordinação jurídica e económica suscetíveis de condicionar a sua “liberdade” em acionar judicialmente o empregador - também existem e se colocam, de igual forma, no âmbito da impugnação judicial de sanção disciplinar.

- O legislador, meticoloso que foi na consagração de prazos em matéria disciplinar (designadamente na consagração dos prazos acima referidos, a propósito da primeira das mencionadas teses), se pretendesse estipular um prazo para a impugnação judicial de sanção disciplinar que não o despedimento, certamente que não teria deixado de o dizer, tanto mais que, pelo menos no CT/2003 e no CT/2009, teria necessariamente que ser conhecedor da querela jurídica que se colocava a esse propósito. Ora, se o não fez, apenas se poderia entender que o silêncio da lei corresponderia, tão só, a uma omissão intencional (por, precisamente, considerar que a questão encontra solução no regime de prescrição do art. 337º, nº 1, do CT/2009 e nos preceitos homólogos, seus antecessores), e não já a uma omissão não intencional, ou seja, a uma lacuna legal (pressuposto este da primeira das posições mencionadas) que, assim, não existiria, carecendo de justificação a aplicação analógica do art. 287º do Cód. Civil e/ou a criação jurisprudencial de um prazo de impugnação que a lei, intencionalmente, não previu.

- Incompatibilidade da primeira das mencionadas teses (a sufragada na decisão recorrida) com o disposto no art. 337º, nº 2, do CT/2009, tanto mais quando se impugna, como é o caso, a aplicação de sanção disciplinar que se considera abusiva, (in)compatibilização essa que, ao que nos parece e salvo melhor opinião, a tese contrária não aborda nem lhe dá solução.

Com efeito, dispõe este preceito (tal como os seus antecessores, arts. 381º, nº 2, do CT/2003 e 38º, nº 2, da LCT) que “2. O crédito correspondente a (...), indemnização por aplicação de sanção abusiva (...), vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo.”.

Se é certo, como diz a Recorrida, que tal preceito não consagra nenhuma norma de prescrição, mas apenas um especial regime de prova, a verdade é que, contudo, ele, ao prever que a indemnização por sanção abusiva vencida há mais de cinco anos apenas se prova por documento, está, naturalmente, a admitir que essa sanção abusiva, conquanto apenas se prove por documento idóneo, possa contudo ser impugnada e a correspondente indemnização reclamada, apesar de vencida há mais de 5 anos, ou seja, muito para além do prazo de um ano a contar da sua aplicação (não se vê como se possa reclamar uma indemnização por sanção abusiva sem a possibilidade de a impugnar). E mais, *a contrario sensu*, desse preceito decorre também que a indemnização por sanção abusiva vencida há menos de 5 anos (o que tanto abrange as vencidas até um ano após a sua comunicação, como as vencidas até 5 anos após a comunicação) possa ser reclamada e provada por outro meio que não o documento idóneo.

Ou seja, do preceito decorre que, relativamente à impugnação das sanções abusivas – que é aliás o caso em apreço nos autos – e ao pedido da correspondente indemnização, o legislador não pretendeu estabelecer qualquer prazo de caducidade (de um ano ou outro) a contar da comunicação da sua aplicação, antes considerando que o prazo de impugnação (de prescrição) é o geral, previsto no art. 337º, nº 1, apenas tendo pretendido estabelecer um regime de prova mais restritivo relativamente à indemnização por sanções abusivas vencidas há mais de cinco anos.

Na jurisprudência, em favor deste tese perfilham-se os Acórdãos da Relação de Lisboa de 22.04.2009 e desta Relação do Porto de 12.04.2010 e 28.06.2010, todos in www.dgsi.pt.

E, na doutrina, João Leal Amado, in RLJ, ano 138º, nº 3954, “STJ, Acórdão de 22 de Outubro de 2008 (Impugnação judicial de sanção disciplinar: que prazo?)”, que, discordando da solução adotada no referido Acórdão do STJ de 22.10.2008, sustenta que «as mesmas razões que explicam a suspensão do curso da prescrição dos créditos durante a vigência da relação laboral legitimam, analogicamente, uma regra segundo a qual a faculdade de impugnar judicialmente uma qualquer sanção disciplinar não pode desaparecer enquanto se mantiver em vigor a relação de poder em que a relação de trabalho, afinal sempre se analisa». E, mais adiante “(...). Aliás, esta foi sem dúvida, a principal preocupação do legislador, ao desenhar o regime prescricional constante do art. 337º do CT. E, à luz deste artigo, não

vemos motivos para destrinçar as soluções, enfraquecendo a posição do trabalhador punido disciplinarmente face à posição do trabalhador – credor insatisfeito. *De jure constituto*, o juízo normativo parece ser idêntico: em ambos os casos, o direito de acionar os tribunais deve sobreviver, pelo período de um ano, à morte do contrato de trabalho. (...)”

Assim também parece entender Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 2.^a Edição, pág. 770, ao afirmar que (referindo-se à fixação do início do prazo de prescrição só a partir da cessação do contrato de trabalho), é “justificada pelo facto de, na pendência da relação laboral, o trabalhador poder encontrar-se constringido a intentar uma acção judicial contra o empregador”. (...) a prescrição não corre durante a vigência do contrato de trabalho. Trata-se, no fundo, de uma suspensão da prescrição, tal como vem prevista no art. 318.º, alínea e), do CC, apresentada com outras vestes jurídicas”.

5. Independentemente da posição que se tome em relação a uma ou outra das teses apontadas, a verdade é que, pelo menos nos casos em que o trabalhador pretende impugnar sanção disciplinar que considera abusiva, não poderemos deixar de aderir à segunda das mencionadas posições por, *de jure constituto*, ser a que, e salvo melhor opinião, decorre da lei e/ou com ela melhor se harmoniza.

Com efeito, e pelas razões já acima apontadas, ela é a única que se harmoniza com o disposto no art. 337º, nº 2, do CT/2009, que dispõe que “2. O crédito correspondente a (...), indemnização por aplicação de sanção abusiva (...), vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo.”. Não é demais repetir que, pese embora tal preceito consagre apenas um especial regime de prova, a verdade é que ele, ao prever que a indemnização por sanção abusiva vencida há mais de cinco anos apenas se prova por documento, está, naturalmente, a admitir que essa sanção abusiva possa ser impugnada e a correspondente indemnização reclamada, apesar de vencida há mais de 5 anos, ou seja, muito para além do prazo de um ano a contar da sua aplicação (não se vê como se possa reclamar uma indemnização por sanção abusiva sem a possibilidade de a impugnar). E mais, *a contrario sensu*, desse preceito decorre também que a indemnização por sanção abusiva vencida há menos de 5 anos possa ser reclamada e provada por outro meio que não o documento idóneo.

Ou seja, do preceito decorre que, relativamente à impugnação das sanções abusivas – que é o caso em apreço nos autos – e ao pedido da correspondente indemnização, o legislador não pretendeu estabelecer qualquer prazo de caducidade (de um ano ou outro) a contar da comunicação da sua aplicação, antes considerando que o prazo de impugnação é o (de prescrição) previsto no

art. 337º, nº 1 (e apenas tendo pretendido estabelecer, no nº 2 desse preceito, um regime de prova mais restritivo relativamente à indemnização por sanções abusivas vencidas há mais de cinco anos).

6. No caso, o A. impugnou judicialmente sanção que considera ser abusiva e reclamou, com esse fundamento, os créditos consequentes (créditos salariais não auferidos por virtude dessa sanção e indemnização por sanção abusiva). E se é certo que o fez após o decurso do ano subsequente à comunicação dessa sanção, a verdade é que o contrato de trabalho ainda se mantém em vigor, pelo que, atento o acima exposto, não estava sujeito ao prazo (de caducidade) de um ano a contar da sua aplicação, entendimento este o perfilhado na sentença recorrida, mas sim e apenas ao prazo prescricional previsto no art. 337º, nº 1, do CT/2009 que, *in casu*, nem se iniciou uma vez que a relação laboral se mantém em vigor. Reafirma-se, novamente, que não se vê como compatibilizar a solução pugnada na decisão recorrida com o disposto no art. 337º, nº 2, do CT/2009, na medida em que deste decorre, ou tem como pressuposto, a admissibilidade da impugnação judicial de sanções abusivas aplicadas há mais de um ano.

Assim sendo, procedem as conclusões do recurso, em consequência do que se revoga a decisão recorrida.

*

IV. Decisão

Em face do exposto, acorda-se em conceder provimento ao recurso, em consequência do que se revoga, na totalidade, a decisão recorrida, que é substituída pelo presente acórdão, considerando improcedente a exceção perentória da caducidade do direito de impugnação da sanção disciplinar aplicada ao A. em 17 de Janeiro de 2011 e, consequentemente, se revoga o segmento decisório que, com esse fundamento, absolveu a Ré dos pedidos formulados sob as als. a), b), c) e e) [este na parte considerada na decisão recorrida].

Custas, na 1ª instância, pela Recorrida (correspondentes a 97,41% das devidas a final, proporção considerada na decisão recorrida e que se mantém). Custas do Recurso pela Recorrida.

Porto, 17.06.2013

Paula Alexandra Pinheiro G. Leal S.M. de Carvalho

Maria José Costa Pinto

SUMÁRIO

I. O art. 337º, nº 2, do CT/2009 dispõe que “2. O crédito correspondente a (...), indemnização por aplicação de sanção abusiva (...), vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo.”.

II. Do referido preceito, embora consagrado apenas um especial regime de prova, ao prever que a indemnização por sanção abusiva vencida há mais de cinco anos possa ser provada por documento, decorre que está a admitir que essa sanção abusiva possa ser impugnada (e a correspondente indemnização reclamada) apesar de vencida há mais de 5 anos, ou seja, muito para além do prazo de um ano a contar da sua aplicação; e, *a contrario sensu*, dele decorre também que a indemnização por sanção abusiva vencida há menos de 5 anos possa ser provada (e, por isso, reclamada) por outro meio que não o documento idóneo,

III. O que permite concluir que o legislador, pelo menos no que se reporta ao pedido de indemnização por aplicação de sanção abusiva (e consequente impugnação dessa sanção), não pretendeu estabelecer qualquer prazo de caducidade (de um ano ou outro) a contar da comunicação da sua aplicação ao trabalhador, antes considerando que o prazo de impugnação é o de prescrição previsto no art. 337º, nº 1, do referido diploma (e apenas tendo pretendido estabelecer, no nº 2 desse preceito, um regime de prova mais restritivo relativamente à indemnização por sanções abusivas vencidas há mais de cinco anos).

[1] Excluímos a impugnação judicial do despedimento coletivo, que tem um regime próprio.

[2] Cfr., entre outros, Acórdão do STJ de 07.02.09 (Proc. 06S3317), de 21.05.08 (Proc. 08S607) e 15.09.10 (Proc. 1920/07.7TTPRT.S1), todos in www.dgsi.pt.

[3] Subscrito então pela Exm^a Sr^a Desembargadora Maria José Costa Pinto, ora 1^a Ajunta.