

Supremo Tribunal de Justiça
Processo nº 1920/07.7TTPRT.S1

Relator: MÁRIO PEREIRA
Sessão: 15 Setembro 2010
Número: SJ
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: REVISTA
Decisão: NAGADA A REVISTA

PRESCRIÇÃO

CADUCIDADE

ACÇÃO DE IMPUGNAÇÃO DE DESPEDIMENTO

Sumário

O Código do Trabalho de 2003, ao estabelecer, no artigo 435.º, n.º 2, um prazo para a propositura da acção de impugnação do despedimento sem fazer qualquer alusão à prescrição, quis significar, por aplicação do disposto no art. 298.º, n.º 2, do Código Civil, que tal prazo deve ter-se como de caducidade, por ele se encontrando abrangidos todos os efeitos da ilicitude, isto é, todos os direitos que decorrem do despedimento ilícito e que podem ser efectivados por via dessa forma de acção, afastando, assim, a aplicabilidade do regime da prescrição estabelecido no art. 381.º, n.º 1, aos créditos emergentes de um despedimento ilícito.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça

I. O Autor AA intentou a presente acção emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma do Processo Comum, contra “**BB - Comércio e Indústria de Automóveis, S.A.**”, pedindo seja declarada a ilicitude do seu despedimento e a Ré condenada a reintegrá-lo no seu posto de trabalho e a pagar-lhe:

a) as retribuições vencidas e vincendas que deixou de auferir desde a data do

despedimento até ao trânsito em julgado da sentença, ascendendo as mesmas já ao montante de € 15.688,92;

b) se por tal vier a optar, a indemnização por despedimento em valor não inferior a €21.698,74;

c) a quantia de € 7.000,00 por danos não patrimoniais sofridos;

d) os juros de mora sobre as quantias referidas a contar da citação e até efectivo pagamento.

Mais peticionou o Autor que fosse a Ré condenada na anulação da sanção disciplinar que lhe aplicou, correspondente à suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade pelo período de 10 dias, e, consequentemente, condenada a pagar-lhe quantia não inferior a € 161,00, acrescida dos juros a contar da citação e até integral pagamento.

Para o efeito, alegou o Autor que, em 22.9.2006, a Ré lhe instaurou procedimento disciplinar que culminou no seu despedimento ocorrido em 22.11.2006, sendo certo que, desde 01.06.1993, exercia as funções de vendedor de automóveis. No entanto, o seu despedimento é ilícito e sem justa causa por serem falsos os factos que a Ré lhe imputou. Relativamente ao processo disciplinar que lhe foi instaurado em Agosto de 2004, alegou o Autor a falsidade dos factos que aí lhe foram imputados, peticionando a anulação da sanção que a Ré lhe aplicou: suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade pelo período de 10 dias.

A Ré contestou, arguindo a caducidade do direito de instaurar a acção e a prescrição dos créditos reclamados pelo Autor.

No mais, impugnou a acção, concluindo pela sua improcedência, mormente por via da existência de justa causa para o despedimento que operou.

Invocou, ainda, que, em consequência das condutas do Autor, sofreu prejuízos em montante não inferior ao valor indicado na petição, invocando a compensação do seu crédito com o do Autor acaso seja decidida a sua condenação em qualquer quantia a favor do trabalhador.

O Autor ofereceu articulado de resposta, pugnando pela improcedência das invocadas excepções.

No despacho saneador foi decidido não se verificar a excepção de caducidade da acção de impugnação de despedimento, mas veio a concluir-se pela procedência da excepção de prescrição alegada pela Ré, com a consequente absolvição da mesma de todos os pedidos formulados pelo Autor.

Inconformado com tal decisão, dela interpôs recurso o Autor para o Tribunal

da Relação do Porto, que veio a julgar parcialmente procedente a apelação, determinando, nessa conformidade, que o Mmo. Juiz *a quo* prosseguisse a normal tramitação dos autos relativamente aos pedidos atinentes ao despedimento que o Autor alegava ter sido alvo.

II. Desta feita, é a Ré que, inconformada, interpõe o presente Recurso de Revista, em que formula as seguintes conclusões:

- 1)** Da letra da lei, não é possível extrair outra interpretação diferente da que fez o Tribunal de 1.^a Instância.
- 2)** Com efeito, é a própria lei que expressamente diz que prescrevem no prazo de um ano “Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação” (sublinhado nosso).
- 3)** Note-se que, quanto a este ponto, a redacção dada no Código do Trabalho é exactamente igual à redacção do art. 38.º, n.º1, do DL n.º 49.408.
- 4)** Sendo que, tem sido entendido pela Jurisprudência que a expressão “todos os créditos” contida na lei compreende todos os créditos de qualquer natureza sem excepção, incluindo créditos pecuniários e não pecuniários, entre todos os outros, com relevância para o caso concreto, o direito à reintegração ou à indemnização por antiguidade em substituição daquela.
- 5)** Posto isto, acrescente-se que, nos termos do art. 323.º, n.º 1, do Código Civil, com relevância para o caso, a prescrição interrompe-se pela citação.
- 6)** Assim, a Recorrente foi citada para a acção decorridos 26 dias do último dia do prazo de um ano de prescrição.
- 7)** Sendo que não é aplicável ao caso concreto o disposto no art. 323.º, n.º2, do Código Civil.
- 8)** Em face do exposto, todos os eventuais direitos que o Recorrido pudesse ter relacionados com o contrato de trabalho em causa, nomeadamente os que reclama nestes autos, encontram-se extintos por prescrição.
- 9)** Por conseguinte, decidiu bem o Tribunal da 1.^a Instância ao julgar procedente a excepção de prescrição invocada pela Recorrente e decidiu mal o Tribunal da Relação do Porto ao julgar procedente a apelação.

O Autor não contra-alegou.

No seu douto Parecer, ao qual apenas a Ré ofereceu resposta, a Exma. Procuradora-Geral Adjunta neste Supremo Tribunal de Justiça pronunciou-se no sentido de dever ser negada a revista.

III. Colhidos os vistos, cumpre decidir.

O Tribunal da Relação deu como provados os seguintes factos, que se afiguram serem os essenciais e nucleares para a decisão do presente recurso:

1. A presente acção foi remetida a juízo por correio electrónico pelas 15.31.03 horas do dia 22.11.2007 e foi distribuída em 6.12.2007.

2. A Ré foi citada no dia 18.12.2007.

3. O Autor foi despedido pela Ré em 22.11.2006.

IV. Sabido que, ressalvadas as questões de conhecimento oficioso, o objecto dos recursos é delimitado pelas respectivas conclusões (arts. 684.º, n.º 3 e 690.º, n.º 1 do CPC, na redacção em vigor à data da propositura da acção), a única questão a reclamar apreciação por este Supremo Tribunal prende-se com a pela Ré suscitada prescrição dos créditos pelo Autor peticionados na acção, *maxime*, os decorrentes do despedimento ilícito que afirma ter sido alvo.

Tal como emerge do relatório que antecede, a 1.ª instância veio a considerar estarem prescritos todos os créditos reclamados pelo Autor, mormente os atinentes ao despedimento ilícito que afirmava ter sido alvo, sustentando, para o efeito, que à acção de impugnação do despedimento era também aplicável o disposto no art. 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Diversamente, entendeu o Tribunal da Relação do Porto, sustentando que, no âmbito das acções que visam impugnar o despedimento, cobra aplicação, apenas, o disposto no art. 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho, daí que o Autor estivesse em tempo para propor a acção, nela reclamando os créditos emergentes do despedimento.

Foi a seguinte a decisão professada no Aresto recorrido:

"O prazo para impugnar judicialmente o despedimento individual - a LCCT. No que toca ao despedimento individual, a LCCT não dispunha de qualquer norma que determinasse o prazo para o exercício do direito de impugnação (assim já não acontecia com o despedimento colectivo - art. 25.º n.º 2 da LCCT).

Por isso, havia quem defendesse que no caso de despedimento individual se aplicava o disposto no art. 287.º do C. Civil, devendo a acção ser proposta no prazo de um ano (Pedro Furtado Martins, Cessação do Contrato de trabalho, 2ª edição, pg. 155).

No entanto, a Jurisprudência defendia, de forma unânime, a aplicação do disposto no art. 38.º da LCT, ou seja, ao despedimento individual era aplicável o prazo de prescrição a que aludia o citado artigo (acórdão do S.T.J. de 4.11.1992 no BMJ n.º 421, págs. 267 e seguintes).

B. O prazo para impugnar judicialmente o despedimento individual - o C. do Trabalho.

Sob a epígrafe "Impugnação do despedimento" - e incluído no Capítulo IX (que trata da cessação do contrato) e Subsecção III (ilicitude do despedimento) -, prescreve o art. 435.º n.º 2 do C. do Trabalho que "a acção de impugnação tem

de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato".

Atento o disposto no art. 298.º n.º 2 do C. Civil, o prazo estabelecido no n.º 2 do art. 435.º do C. do Trabalho é um prazo de caducidade.

O fundamento da caducidade, segundo Almeida Costa, "analisa-se apenas em razões objectivas de certeza e segurança jurídica, ditadas pelo interesse social de definição das situações a que respeita" - Direito das Obrigações, 8ª edição, p. 1037.

E também Vaz Serra ensina que na caducidade intervêm "razões objectivas de segurança jurídica, sem atenção à negligência ou inércia do titular, mas apenas com o propósito de garantir que, dentro da prazo nela" (lei)

"estabelecido, a situação se define". E acrescenta aquele ilustre Professor que "na prescrição intervêm também razões objectivas de segurança jurídica" (...)

"mas tais razões não são exclusivas, aparecendo, antes, temperadas pela ideia da negligência do titular e pela da disponibilidade da outra parte a valer-se da prescrição" (Prescrição Extintiva e Caducidade, BMJ n.º107, pgs. 191).

Do acabado de referir podemos concluir que no caso em que o contrato de trabalho cessa por despedimento promovido pelo empregador, o legislador curou de assegurar a solução rápida da definição do direito do trabalhador à manutenção/ou não, da relação jurídica laboral, possivelmente alertado para as repercussões que o despedimento acarreta a nível social.

E se assim é então todos os créditos reclamados pelo trabalhador decorrentes da invocada ilicitude do despedimento estão abrangidos pelo n.º 2 do art. 435.º do C. do Trabalho, a saber: a reintegração/ou indemnização por antiguidade e a indemnização por danos não patrimoniais sofridos em consequência do despedimento (arts. 436.º n.º 1 al. a) e b) e 439.º do C. do Trabalho); as quantias a que alude o art. 437.º n.º 1 do mesmo diploma legal.

E a aplicação ao caso do disposto no n.º 2 do art. 435.º do C. do Trabalho determina que os créditos acabados de referir não estejam abrangidos pelo prazo de prescrição a que alude o art. 381.º do C. do Trabalho (neste sentido é o acórdão do S.TJ. de 7.2.2007 publicado na C.J., acórdãos do STJ., ano 2007, tomo 1, págs. 251 e seguintes).

Atendemos agora ao caso dos autos.

Para além dos pedidos reportados ao despedimento o Autor - aos quais se aplica o art. 435.º n.º 2 do C. do Trabalho e não o art. 381.º do mesmo diploma legal -, também formulou pedido de anulação de sanção disciplinar de 10 dias de suspensão com perda de remuneração e de antiguidade e o pagamento do montante não inferior a € 161,00. Este último pedido não está abrangido pelo

disposto no art. 435.º n.º 2 do C. do Trabalho, mas sim pelo prazo de prescrição previsto no art. 381.º do mesmo diploma legal.

Por isso haverá que analisar se relativamente ao mesmo se verifica a alegada prescrição já que, e conforme já decidido no despacho recorrido não se verifica a caducidade.

A acção deu entrada em juízo no dia 22.11.2007 (o prazo de prescrição ocorria no dia 23.11.2007) e a Ré foi citada em 18.12.2007, ou seja, quando a prescrição já se tinha consumado, sendo certo que ao caso não é aplicável o disposto no art. 323.º n.º 2 do C. Civil por o Autor não ter instaurado a acção com a antecedência de pelo menos cinco dias antes de ocorrer a prescrição. Assim sendo procede a apelação relativamente aos créditos reclamados pelo Autor relacionados com o seu despedimento” (fim de transcrição).

Tal como acima referido, a questão que, *in casu*, importa dilucidar, prende-se com a pela Ré reclamada aplicabilidade, também aos *créditos* emergentes de um despedimento ilícito, do prazo prescricional a que alude o art. 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho. Este seu entendimento conduziria à inevitável consequência de, aquando da sua citação para a acção – único facto com a virtualidade de interromper o prazo de prescrição –, estarem já prescritos os direitos nela reclamados pelo Autor.

Vejamos.

Este Supremo Tribunal de Justiça teve já o ensejo de se pronunciar acerca da presente temática. Fê-lo, designadamente, nos Processos ns.º 3317/06, de 07 de Fevereiro de 2007, 607/08, de 21 de Maio de 2008, 4614/06, de 7 de Novembro de 2007 e, mais recentemente, no Processo n.º 66/10, de 27 de Maio de 2010 (1) E o entendimento aí professado não abona a tese da Ré, pois que, o que aí se entendeu foi que o legislador, ao prever um prazo, que é de caducidade, no art. 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho, quis afastar aos créditos emergentes de um despedimento ilícito – reintegração ou indemnização optativa, retribuições intercalares e danos não patrimoniais – do regime contido no art. 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Discorrendo quanto à sobredita problemática, teceu o Acórdão proferido no Processo n.º 3317/06, de 7 de Fevereiro de 2007, as seguintes considerações, cuja relevância é notória para o caso que ora nos ocupa:

“O artigo 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho, reportando-se à prescrição dos créditos emergentes do contrato de trabalho, e reproduzindo praticamente a anterior disposição do artigo 38.º da LCT, veio estatuir o seguinte:

«Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao empregador ou ao trabalhador, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o

contrato de trabalho».

Este preceito insere-se numa secção do Capítulo VIII atinente ao «incumprimento do contrato» (secção IV), e onde se incluem normas que regulam os princípios aplicáveis à mora do devedor (secção I), ao exercício do poder disciplinar por parte do empregador (secção II) e às garantias dos créditos (secção III).

Na vigência da antecedente disposição do artigo 38.º da LCT, entendia-se que o prazo de prescrição anual aí estabelecido se aplicava a todos os créditos emergentes do contrato de trabalho ainda que se trate de direitos que derivam de um despedimento ilícito, quer a acção de impugnação tenha por finalidade o pagamento das importâncias correspondentes ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir, quer se destine a obter a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho ou a indemnização substitutiva (cfr. acórdão do STJ de 18 de Janeiro de 1995, in AD n.º 401, pág. 608, e jurisprudência aí citada).

Esta interpretação radica na ideia de que 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.

E ainda recentemente, o acórdão deste Supremo de 29 de Novembro de 2005 (Processo n.º 1703/05), pronunciando-se sobre a questão de saber qual o prazo de impugnação aplicável a decisão disciplinar diversa do despedimento, toma implicitamente como assente que o aludido prazo de um ano consagrado no artigo 38.º, n.º 1, da LCT é directamente aplicável às situações de cessação de contrato de trabalho que resultem de despedimento ilícito.

Acresce que, pronunciando-se em sede de fiscalização de constitucionalidade concreta, o Tribunal Constitucional já decidiu que a referida disposição do artigo 38.º, n.º 1, não é inconstitucional quando interpretada no sentido de abranger as acções de impugnação judicial de despedimento (acórdão n.º 140/94, publicado no Diário da República, II Série, de 6 de Janeiro de 1995). No entanto, para além da referida norma, o actual Código do Trabalho consigna expressamente, no seu artigo 435.º, n.º 2, que a acção de impugnação do despedimento terá de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

Essa outra disposição insere-se no subsequente Capítulo IX, relativo à «cessação do contrato», e onde se encontram reguladas as diversas modalidades da cessação do contrato de trabalho, incluindo a que se refere a despedimento por facto imputável ao trabalhador. Nesse Capítulo, o Código

caracteriza ainda as situações em que se considera ilícito o despedimento (Subsecção III), e é aí que faz incluir a disposição do artigo 435.º, sob a epígrafe «Impugnação do despedimento», em que se estabelece, na parte que mais interessa considerar:

«1 - A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador.

2 - A acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

3 - (...).»

Entretanto, a disposição subsequente logo esclarece quais os efeitos da ilicitude, dizendo que, sendo declarado ilícito o despedimento, o empregador é condenado «a indemnizar o trabalhador por todos danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados», e «a reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua antiguidade na empresa».

Por sua vez, o artigo 437.º, n.º 1, define as compensações remuneratórias a que o trabalhador tem direito, referindo-se às «retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal» (com as deduções que são especificadas nos números seguintes desse artigo). E o artigo 439.º prevê a possibilidade de o trabalhador optar por uma indemnização em substituição da reintegração.

Conforme escreve Vaz Serra (*Prescrição Extintiva e Caducidade - Estudo de Direito Civil Português, de Direito Comparado e de Política Legislativa*, Lisboa, 1961, pág. 514), quer se trate de direitos de crédito, quer de quaisquer outros direitos, o caso pode ser de prescrição ou de caducidade, tudo depende do regime a que a lei pretender submetê-lo. Na caducidade a lei sujeita o direito a um prazo dentro do qual deve ser exercido e, decorrido o qual o direito extingue-se sem atenção à negligência ou inércia do titular, mas apenas com o propósito de garantir que a situação se defina naquele prazo por razões de segurança jurídica; na prescrição as razões de segurança jurídica são temperadas pela ideia da negligência do titular e pela ideia da disponibilidade da outra parte quanto a valer-se da prescrição. Por sua vez, esta distinção funda-se em motivos inspiradores diferentes (num caso motivos puramente objectivos e em regra de interesse público e, no outro, essencialmente o interesse privado) e reflecte-se no distinto regime jurídico de ambas as figuras.

Perante cada caso - acrescenta o mesmo autor - a distinção só pode fazer-se mediante interpretação de cada uma das disposições legais onde se fixam prazos para o exercício dos direitos, procurando, através da sua razão de ser e

finalidade, se a lei pretende estabelecer um prazo de caducidade ou antes de prescrição. A distinção não parte da diferenciação entre direitos de crédito (aos quais pode também ser aplicável a caducidade) e direitos potestativos (aos quais não está também excluída a possibilidade de ser aplicável a prescrição), nem da diversa índole dos direitos que se extinguem pelo decurso do prazo (por exemplo, o carácter patrimonial do direito a exercer). O problema é de interpretação da lei, de averiguação do fim tido em vista com a disposição legal que submete a vida do direito ao exercício durante certo prazo: são os motivos que impulsionaram o legislador e os efeitos jurídicos que de uma e outra figura resultam que interessam para determinar, em cada caso, que figura jurídica tem a lei em mente.

Este princípio surge hoje clarificado no artigo 298.º do Código Civil, que dispõe:

«1 - Estão sujeitos a prescrição, pelo seu não exercício durante o lapso de tempo estabelecido na lei, os direitos que não sejam indisponíveis ou que a lei não declare isentos de prescrição.

2 - Quando, por força da lei ou por vontade das partes, um direito deva ser exercido dentro de certo prazo, são aplicáveis as regras da caducidade, a menos que a lei se refira expressamente à prescrição.

3 - (...)».

O n.º 2 considera, em princípio, de caducidade os prazos fixados na lei para o exercício de direitos. Prevê-se, no entanto, que a própria lei os sujeite a um regime de prescrição. E, nestes termos, como explicitam Pires de Lima/ Antunes Varela, «o simples emprego da palavra prescrição na disposição em que se fixa o prazo para o exercício do direito tem, portanto, segundo esta regra interpretativa, como consequência afastar-se o regime de caducidade» (Código Civil Anotado, I vol., Coimbra, 1967, pág. 193).

Retomando o ensinamento de Vaz Serra, e em atenção ao preceituado na citada disposição do Código Civil, nada impedia que a lei fixasse para os direitos emergentes do despedimento ilícito um prazo de prescrição, independentemente da natureza jurídica dos direitos em causa. O Código do Trabalho limitou-se, porém, a estabelecer um prazo para a propositura da acção de impugnação do despedimento, sem fazer qualquer alusão à prescrição, o que significa que, por aplicação do artigo 298.º, n.º 2, do Código Civil, o prazo deve ter-se como de caducidade, por ele se encontrando abrangidos todos os efeitos da ilicitude, isto é, todos os direitos que decorrem do despedimento ilícito e podem ser efectivados por via dessa forma de acção. A previsão, em termos inovatórios, de uma norma que define um prazo de caducidade para a impugnação judicial da decisão de despedimento afasta a aplicação, em relação aos efeitos de direito que se pretendem obter, de um

prazo prescricional, ao mesmo tempo que liberta o intérprete para uma leitura do artigo 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho que seja mais consentânea com o contexto verbal do preceito, permitindo entender a expressão «créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação» como se reportando apenas aos direitos que decorrem da prestação do trabalho ou que passaram a ser imediatamente exigíveis por força da cessação ou violação do contrato.

Nesse plano, o artigo 381.º, n.º 1, tem um amplo campo de aplicação não coincidente com as consequências jurídicas legalmente definidas para despedimento ilícito. Para além dos direitos retributivos que decorrem directamente da prestação do trabalho ou que passaram a ser imediatamente exigíveis por força da cessação do contrato, como sejam os proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal, subsistem múltiplas situações em que pode haver lugar a um direito de crédito, por parte do empregador ou do trabalhador, por via da violação de deveres que para qualquer das partes emergem do contrato de trabalho, quer porque a lei associa tais deveres à celebração e vigência de um vínculo obrigacional desse tipo, quer porque se encontram expressamente convencionados no clausulado contratual, quer porque decorrem do instrumento de regulamentação colectiva aplicável ou resultam de usos laborais conformes ao princípio da boa fé (cfr. os artigos 1.º e 4.º do Código do Trabalho e os artigos 405.º e 406.º do Código Civil).

Aqui se englobam os direitos de crédito emergentes da prática de qualquer acto discriminatório do trabalhador, praticado pelo empregador em desconformidade com o disposto nos artigos 22.º e seguintes do Código do Trabalho (artigo 26.º); de situações que coloquem em risco o património genético do trabalhador (artigo 30.º, n.º 3); da violação pelo empregador do dever de respeitar e tratar com urbanidade e probidade do trabalhador, previsto no artigo 120.º, alínea a), bem como de outros deveres estabelecidos neste preceito como o do pagamento pontual da retribuição; da violação pelo empregador das garantias previstas no artigo 122.º, incluindo a violação do dever de ocupação efectiva e das garantias inerentes à categoria profissional (artigo 149.º) e à inamovibilidade do local do trabalho (artigos 154.º e 315.º a 317.º); da violação pelo empregador do direito a férias (artigo 222.º), bem como da violação do dever de registo do trabalho suplementar nos termos previstos nos n.ºs 1 a 4 do artigo 204.º.

Outros direitos de créditos, igualmente sujeitos ao prazo prescricional do artigo 381º, n.º 1, poderão ser reclamados pelo empregador por efeito da violação de deveres contratuais por parte do trabalhador, como sejam os que resultam, em geral, do artigo 121.º ou, especialmente, do artigo 223.º, n.º 2 (proibição de exercício de outra actividade durante as férias).

É possível dar, portanto, um conteúdo útil à expressão «créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação», no quadro de uma interpretação restritiva do artigo 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho, excluindo do seu âmbito de aplicação aqueles outros direitos para cujo exercício processual a lei fixou expressamente um prazo de caducidade. Pode facilmente aceitar-se que o legislador tenha querido preencher uma lacuna do regime legal, fixando um prazo de caducidade para a acção de impugnação do despedimento, por compreensíveis razões de certeza e segurança jurídica, nele abrangendo todos os efeitos de uma eventual declaração de ilicitude, desde a indemnização por danos patrimoniais ou não patrimoniais, ao direito de reintegração e à indemnização substitutiva e ao direito às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento, fazendo reconduzir, ao mesmo tempo, o prazo prescricional, nos termos tradicionalmente previstos, aos direitos de crédito mais directamente correlacionados com as vicissitudes da relação laboral”.

Os ensinamentos que se colhem do Aresto que antes se deixou transcrito têm plena aplicabilidade no caso que nos ocupa. Com efeito, o Código do Trabalho de 2003, ao estabelecer, no art. 435.º, n.º 2, um prazo para a propositura da acção de impugnação do despedimento sem fazer qualquer alusão à prescrição, quis significar, por aplicação do disposto no art. 298.º, n.º 2, do Código Civil, que tal prazo deve ter-se como de caducidade, por ele se encontrando abrangidos todos os efeitos da ilicitude, isto é, todos os direitos que decorrem do despedimento ilícito e podem ser efectivados por via dessa forma de acção, afastando, assim, a aplicabilidade do regime da prescrição estabelecido no art. 381.º, n.º 1, aos créditos emergentes de um despedimento ilícito.

Excluída, pois, a aplicabilidade do regime da prescrição estabelecido no art. 381.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aos créditos reclamados pelo Autor, emergentes do despedimento ilícito que afirma ter sido alvo, e constatando, à semelhança do que, aliás, já haviam feito as instâncias, que a acção de impugnação do despedimento foi tempestivamente intentada –, pois que o foi exactamente um ano depois do despedimento, pois que este ocorreu em 22 de Novembro de 2006 e a acção foi proposta em 22 de Novembro de 2007, logo, adentro dos pressupostos a que alude o art. 435.º, n.º 2, do Código do Trabalho – mais não resta senão confirmar o Acórdão revidendo, assim se julgando improcedente a Revista.

V. Pelo exposto, acorda-se em **negar a Revista**, confirmando-se o Acórdão recorrido.

Custas da Revista a cargo da Ré.

Lisboa, 15 de Setembro de 2010

Mário Pereira (Relator)

Sousa Peixoto

Sousa Grandão

(1) Os dois últimos Arestos citados têm o respectivo sumário acessível em www.stj.pt; os demais estão acessíveis em www.dgsi.pt.