

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 240/14.5TTALM-A.L1-4

Relator: ALVES DUARTE

Sessão: 28 Setembro 2016

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: ALTERADA A SENTENÇA

DESPEDIMENTO

CADUCIDADE DO DIREITO DE APLICAR A SANÇÃO DISCIPLINAR

TERMO FINAL

PROLAÇÃO DA DECISÃO

Sumário

I.O despacho que relegate para final conhecer da prescrição do procedimento disciplinar é irrecorrível (art.os 1.º, n.º 2, alínea a) do CPT, al. a) e 79.º, n.os 1, 2 e 3 e 595.º, n.º 4 do CPC).

II.O despacho inicial do relator que não conheceu dessa questão não forma caso julgado formal, podendo a conferência fazê-lo porque nela reside a competência para conhecer do recurso (art.os 652.º, n.º 2 e 659.º, n.os 1 a 3 do CPC).

III.O termo final do prazo de 30 dias para o empregador proferir a decisão de despedimento a que alude o n.º 1 do art.º 357.º do Código do Trabalho verifica-se com a prolação da decisão de despedimento e não com a data em que ela é conhecida pelo trabalhador.

IV.O despedimento é uma declaração receptícia do empregador no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho, constituindo-se e tornando-se eficaz com o seu conhecimento pelo trabalhador (ou quando só por culpa dele isso não ocorreu); proferida a decisão de despedimento, o empregador, sob pena de caducidade, dispõe do prazo de três meses para aplicar a sanção, notificando-a ao trabalhador (n.º 2 do art.º 330.º do CT).

(Sumário elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

Acordam os Juizes, do Tribunal da Relação de Lisboa.

I-Relatório:

Irresignado com o despacho proferido na audiência prévia que teve lugar na presente acção declarativa com processo especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento que moveu contra o AA, S. A. e na qual, no que ao caso importa, a Mm.^a Juíza relegou para final conhecer da prescrição do poder disciplinar (ACTV e art.º 478.º, n.º 1 do Código do Trabalho) e julgou improcedente a caducidade do direito do empregador aplicar a sanção disciplinar (art.º 330.º, n.º 2 do Código do Trabalho), veio BB dele recorrer, pedindo que seja revogado julgadas rocedentes as excepções da caducidade em análise e ilícito o despedimento, culminando as alegações com as seguintes conclusões:
(...)

Contra-alegou a ré, sem concluir, sustentando a inadmissibilidade do recurso quanto à primeira questão e a sua improcedência quanto à segunda.

Admitido o recurso na 1.^a Instância, nesta Relação de Lisboa o relator proferiu despacho a conhecer das questões que pudessem obstar ao seu conhecimento [\[1\]](#) e determinou que os autos fossem com vista ao Ministério Público, [\[2\]](#) o que foi feito tendo nessa sequência o Exm.^o Sr. Procurador-Geral Adjunto emitido parecer no sentido da sua procedência.

Nenhuma das partes respondeu ao parecer do Ministério Público.

Colhidos os vistos, [\[3\]](#) cumpre agora apreciar o mérito do recurso, cujo objecto, como pacificamente se considera, é delimitado pelas conclusões formuladas pelo recorrente, ainda que sem prejuízo de se ter que atender às questões que o tribunal conhece ex officio. [\[4\]](#)

Assim, porque em qualquer caso nenhuma destas nele se coloca, as questões a resolver são as de saber se

- deveria a Mm.^a Juíza ter conhecido da prescrição do poder disciplinar e não

relegado o seu conhecimento para final, por depender de prova a produzir;

- caducou o direito do recorrido aplicar a sanção disciplinar ao recorrente porque decorreram mais de:

i. 30 dias (úteis) desde que o empregador recebeu o parecer da Código do Trabalho até aplicar a sanção (art.º 357.º, n.º 1 d Código do Trabalho e 120.º do ACTV);

ii. 3 meses entre a decisão do empregador e a aplicação da sanção (art.º 330.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

II-Fundamentos.

1.-Factos relevantes:

1.1.-O recorrente era filiado no Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas com o n.º (...);^[5]

1.2.-A Comissão de Trabalhadores fez juntar o seu parecer ao procedimento no dia 07-11-2013;^[6]

1.3.-A decisão foi proferida pelo empregador no dia 17-12-2013;^[7] e

1.4.-Foi notificada ao trabalhador no dia 25-03-2014.^[8]

2.-O direito:

2.1.-Antes de seguir para a abordagem da primeira questão suscitada no recurso, ou seja, a de saber se a Mm.^a Juíza deveria ter apreciado e não relegado para final a questão de saber se, por depender de prova a produzir, já decorreria o prazo da prescrição do poder disciplinar, importa previamente dizer, com o recorrido, que esse despacho não é recorrível [art.^{os} 1.º, n.º 2, alínea a) do Código de Processo do Trabalho e 79.º, n.^{os} 1, 2 e 3 e 595.º, n.º 4 do Código de Processo Civil].

É certo que essa questão deveria assim ter sido decidida pelo relator aquando da prolação do despacho inicial, conforme resulta do disposto nos art.^{os} 652.º, n.^{os} 1 e 2, alínea b) e 655.º, n.º 1 do Código de Processo Civil. Porém, como pacificamente se tem entendido, sobre as questões objecto do despacho inicial do relator não se forma caso julgado, sendo meramente provisório porquanto a competência para conhecer sobre o recurso incumbe à conferência, a menos que sobre a questão tenha incidido decisão expressa do relator.^[9] Assim, não

tendo sido este o caso, nada obsta a que agora se a aprecie e decida que nessa parte o despacho era irrecorrível e por isso dele se não conhecerá.

2.2.-Passando à análise da segunda questão suscitada no recurso, vejamos então se caducou o direito do empregador aplicar a sanção disciplinar ao trabalhador.

O despedimento é uma declaração de vontade da parte do empregador (unilateral) no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho^[10] e, nesse sentido, sendo tal contrato bilateral e sinalagmático, é uma declaração receptícia, tornando-se eficaz^[11] logo que chegue ao poder do trabalhador ou dele seja conhecida.^[12]

Acresce que, por um lado a lei estabelece que "recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção"^[13] e, por outro, que "o trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento...".^[14]

Finalmente, a cláusula 120.º, n.º 11 do CCTV celebrado entre várias instituições de crédito^[15] e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro,^[16] publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 3, de 22-01-2011, página 353 e seguintes, estabelece que "decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito".^[17]

Posto isto, sabemos que a controvérsia sobre o termo final do direito do empregador despedir o trabalhador tem vindo a ser persistentemente resolvida no sentido de que o mesmo se verifica com a prolação da decisão e não com a data em que é recebida pelo trabalhador,^[18] argumentando-se, fundamentalmente, com a indesmentível circunstância do art.º 357.º do Código do Trabalho tratar separadamente o estabelecimento do prazo da caducidade do direito do empregador proferir a decisão (n.º 1) e a comunicação da respectiva decisão enquanto requisito da sua eficácia (n.º 7), não fazendo depender aquele (prazo) da observância deste (requisito da comunicação); mas também com a circunstância da comunicação ter "um

efeito específico — a cessação do contrato — e a sua efectivação ... [ser], por natureza, aleatória, não devendo, por isso, contribuir para a eventual preclusão de um prazo que é curto, peremptório e de relevantes consequências no iter procedimental conducente ao despedimento".^[19]

É verdade que, de forma dissonante, vimos argumentado que "não basta que uma decisão de despedimento tenha sido tomada dentro do referido prazo de 30 dias, pois que a sua notificação tem de ser consumada dentro desse prazo", [porquanto] "só assim o trabalhador tem um efectivo controlo sobre o cumprimento pela entidade patronal de tal prazo, dado que, se assim não for, nada a impedira de atribuir uma data atrasada a uma decisão apenas para que ela caia dentro dos 30 dias legais. E assim sendo, o trabalhador somente tem a garantia do cumprimento de tal prazo se for notificado do despedimento ainda antes deste se ter consumado".^[20]

Ora, reconhecendo embora a pertinência do argumento, a verdade é que nos parece exagerado o enunciado perigo do empregador poder incontroladamente perverter o procedimento disciplinar e com isso cometer fraude à lei; é que, como sabemos, a lei também confere ao trabalhador o direito a consultar o procedimento disciplinar, cominando até a violação desse direito com a sua invalidade,^[21] pelo que desse modo ficam assegurados os meios para que tal possa obstar.

Deste modo, não se vendo razões concludentes para nos afastarmos da corrente dominante, a ela aderimos sem qualquer reboço.

Baixando ao caso sub iudicio, vimos que:

- O recorrente era filiado no Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas com o n.º (...);
- A Comissão de Trabalhadores fez juntar o seu parecer ao procedimento no dia 07-11-2013;
- A decisão foi proferida pelo empregador no dia 17-12-2013; e
- Foi notificada ao trabalhador no dia 25-03-2014.

Sendo assim, não restam dúvidas de que entre o dia em que a Comissão de Trabalhadores fez juntar o seu parecer ao procedimento disciplinar (07-11-2013) e aquele em que a empregadora proferiu a decisão de despedir o trabalhador (17-12-2013) apenas haviam decorrido 28 dias úteis^[22] e, por conseguinte, ainda não caducara o seu poder sancionatório. E por isso nesta

parte se julgará o recurso improcedente.

2.3. Vejamos agora se caducou do direito do recorrido empregador aplicar a sanção disciplinar ao recorrente trabalhador porque decorreram mais de três meses entre a decisão do empregador e a aplicação da sanção (art.º 330.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

Pretende o recorrente, em contra-mão ao despacho recorrido, que não existe razão alguma para que o disposto no art.º 330.º, n.º 2 do Código do Trabalho apenas se aplique às sanções disciplinares conservatórias e não também ao despedimento.

O citado normativo estabelece que "a aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade".

Por sua vez, o art.º 357.º, n.º 2 do mesmo diploma refere que "a decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida".

Ora, conforme atrás referimos, o despedimento é uma declaração negocial receptícia, consubstanciando-se numa manifestação de vontade do empregador ao trabalhador no sentido de fazer cessar o contrato de trabalho que com ele mantém. Por conseguinte, essa declaração opera ipso facto, vale dizer, produz efeitos logo que chegue ao conhecimento do trabalhador (ou quando só por culpa dele isso não ocorre), sem necessidade de qualquer outra diligência do empregador, designadamente de natureza judicial; aliás, por isso também se diz que é constitutiva e por isso não pode desde então ser por ele revogada. [\[23\]](#)

Assim sendo, após ter emitido a declaração no sentido de despedir o recorrente, para a tornar eficaz nada mais se exigia ao recorrido que não fosse levá-la ao conhecimento daquele, o que efectivamente fez, com isso aplicando ou, se quisermos, executando a decisão, tal qual se refere no art.º 330.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

Deste modo, considerando que a decisão foi proferida pelo empregador no dia 17-12-2013 e que por ele foi notificada ao trabalhador no dia 25-03-2014, seguramente que tal aconteceu quando já haviam decorrido mais de três meses. [\[24\]](#)

Não podemos, pois, nesta parte seguir o despacho recorrido na medida em que considera que o art.º 330.º, n.º 2 do Código do Trabalho respeita apenas à execução das sanções disciplinares conservadoras do contrato de trabalho e não também àquelas que, como o despedimento, o fazem cessar, não só porque a lei não distingue entre aquelas e estas, ^[25] mas também porque tal poderia estender o prazo de forma nada razoável, ^[26] pois que o dies ad quem seria, então, o da prescrição do procedimento disciplinar. ^[27] Isto num quadro em que sabemos ser de há muito premente preocupação da lei que o mesmo decorra em observância ao princípio da celeridade. ^[28]

Pelo que em conclusão diremos que, nesta parte, o recurso terá que proceder, devendo o Tribunal a quo retirar as respectivas consequências no processo principal.

III-Decisão:

Termos em que se acorda julgar o recurso procedente e, em consequência, alterar o despacho recorrido, julgando verificada a caducidade do direito do recorrido aplicar a sanção disciplinar de despedimento ao recorrente, devendo, em consequência, o Tribunal a quo daí retirar as devidas consequências no processo principal.

Custas pelo recorrido (art.º 527.º, n.ºs 1 e 2 do Código de Processo Civil e 6.º, n.º 2 do Regulamento das Custas Processuais e Tabela I-B a ele anexa).

*

Lisboa, 28-09-2016.

António José Alves Duarte
Maria José Costa Pinto
Manuela Bento Fialho

^[1] Art.º 652, n.º 1 do Código de Processo Civil.

^[2] Art.º 87.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho.

[3] Art.º 657.º, n.º 2 do Código de Processo Civil.

[4] Art.º 639.º, n.º 1 do Código de Processo Civil. A este propósito, Abrantes Geraldès, Recursos no Processo do Trabalho, Novo Regime, 2010, Almedina, páginas 64 e seguinte.

[5] Documento de folhas 41 e acordo das partes.

[6] Folhas 56 do procedimento disciplinar, que faz folhas 101 do processo principal e acordo das partes.

[7] Deliberação da Comissão Executiva do Conselho de Administração do empregador e recorrido, AA, S. A., a folhas 60 do procedimento disciplinar, que faz folhas 105 do processo principal e acordo das partes.

[8] A qual foi entregue / recebida em mão, conforme declarações nela apostas pelo Director Central da Direcção de Recursos Humanos do recorrido e pelo recorrente (folhas 61 do procedimento disciplinar, que faz folhas 106 do processo principal) e acordo das partes.

[9] Art.º 652.º, n.º 2 e 659.º, n.º^{os} 1 a 3 do Código de Processo Civil. Neste sentido, Abrantes Geraldès, em Recursos no Novo Código de Processo Civil, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, páginas 194 e seguinte e o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11-06-2002, no processo n.º 3919/00 - 4.ª Secção, publicado em http://www.pgdlisboa.pt/jurel/stj_mostra_doc.php?nid=12033&codarea=3.

Art.º 340.º, n.º c) do Código do Trabalho.

[10] Art.º 340.º, n.º c) do Código do Trabalho.

[11] Vale dizer, portanto, que se não prende com a sua validade mas, outrossim, com a produção de efeitos.

[12] Art.º 224.º, n.º 1 do Código Civil. Trata-se de entendimento de há muito pacífico na nossa jurisprudência, como se pode ver dos acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 30-05-1992, no processo n.º 003573, de 21-02-2006, no processo n.º 05S3482, de 18-03-1998, no processo n.º 97S215, de 20-02-2002, no processo n.º 02S2330, de 22-10-2008, no processo n.º 08S1034, de 23-11-2011, no processo n.º 99/06.6TTFAR.S1, de 12-09-2013, no processo n.º 605/09.4TTFAR.E1.S1, de 29-10-2015, no processo n.º 193/13.7TTCVL.C1.S1, da Relação de Lisboa, de 18-01-1994, no processo n.º 0096334, de 22-06-2011, no processo n.º 95/10.9TTPDL.L1-4, de 11-01-2012, no processo n.º 554/10.3TTBRR.L1-4 e de 26-09-2012, no processo n.º 22/12.9TTFUN.L1-4, da Relação de Coimbra, de 10-05-2001, no processo n.º 95/10.9TTPDL.L1-4, da Relação do Porto, de 14-03-2011, no processo n.º 763/09.8TTBRG.P1 e da Relação de Évora, de 21-02-2013, no processo n.º 605/09.4TTFAR.E1, publicados em <http://www.dgsi.pt>.

[13] Dispõe o n.º 1 do art.º 357.º do Código do Trabalho (o referido prazo é o conferido à associação sindical para, sendo o caso, juntar ao processo o seu parecer fundamentado).

[14] Art.º 387.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

[15] Entre as quais o AA, S. A.

[16] Incluindo o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, no qual o recorrente se encontrava filiado.

[17] A legalidade do regime assim contratualizado resulta do art.º 3.º, n.º 1 e 3 (a contrario sensu), do Código do Trabalho. A contratualização dos aspectos substantivos e adjectivos do direito sancionatório disciplinar é, de resto, uma tendência a que se vem assistindo, conforme nos dá nota João Vilas Boas Sousa, em Procedimento Disciplinar Para Aplicação De Sanções Disciplinares, Vida Económica, 2014, páginas 64 a 71.

[18] Neste sentido, vd. Pedro Furtado Martins, em Cessação do Contrato de Trabalho, 3.ª edição, Princípia, ano de 2012, página 231 e Pedro Ferreira de Sousa, em O Procedimento Disciplinar Laboral, Uma Construção Jurisprudencial, Almedina, 2016, página 203 a 206 e, na jurisprudência, os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 14-05-2008, no processo n.º 08S643, de 23-06-2010, no processo n.º 251/07.7TTVNG.S1, de 07-10-2010, no processo n.º 439/07.0TTFAR.E1.S1, de 25-01-2012, no processo n.º 3586/06.2TTLSB.L1.S1, de 07-03-2012, no processo n.º 17/10.7TTEVR.E1.S1 e de 13-11-2013, no processo n.º 196/12.9TTBRR.L1.S1, da Relação de Lisboa, de 16-05-2012, no processo n.º 576/12.0TTLSB-A.L1-4, de 30-05-2012, no processo n.º 208/09.3TTFUN.L1-4 e de 30-05-2012, no processo n.º 208/09.3TTFUN.L1-4, da Relação de Coimbra, de 08-11-2007, no processo n.º 120/07.0TTCVL.C1 e de 31-03-2011, no processo n.º 337/09.3TTGRD.C1 e da Relação do Porto, de 12-09-2011, no processo n.º 963/08.8TTPRT.P1, de 24-10-2011, no processo n.º 416/10.4TTBRG.P1 e de 23-02-2015, no processo n.º 996/13.2TTMTS.P1, publicados em <http://www.dgsi.pt>.

[19] Citado acórdão da Relação de Lisboa, de 16-05-2012, no processo n.º 576/12.0TTLSB-A.L1-4, publicado em <http://www.dgsi.pt>.

[20] Acórdão da Relação de Évora, de 04-12-2007, no processo n.º 2128/07, publicado na Colectânea de Jurisprudência, ano de 2007, tomo V, página 266.

[21] Art.º 282.º, n.º 2, alínea c) do Código do Trabalho.

[22] Contados apenas os dias úteis, note-se bem, como deve ser no caso sub iudicio por força do estabelecido pela cláusula 120.º, n.º 11 do CCTV celebrado entre várias instituições de crédito (incluindo o AA, S. A.) e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro (incluindo o Sindicato dos

Bancários do Sul e Ilhas, no qual o recorrente se encontrava filiado) e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 3, de 22-01-2011, página 353 e seguintes (e não dias de calendário seguidos, como devem ser para os casos em geral em resultado do disposto pelo art.º 357.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

[23] Pedro Romano Martinez Direito do Trabalho, 7.ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, página 971.

[24] O prazo verificou-se, mais exactamente, às 24 horas do dia 17-03-2014, conforme resulta do art.º 279.º, alíneas b) e c) do Código Civil, pois que, como referiu o acórdão do Tribunal Constitucional n.º 404/00, de 27-09-2000, no processo n.º 796/99,

publicado em

<http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20000404.html>, "verifica-se assim que a regra de cálculo do prazo fixado em semanas, meses ou anos, estabelecida na alínea c) do artigo 279º do Código Civil, tem ínsita a que se estabelece na alínea b) do mesmo preceito, não havendo, por isso, que fazer preceder o seu funcionamento da prévia aplicação desta alínea b)". Por outro lado, convém notar que no caso da comunicação ao trabalhador o prazo já é contínuo, tendo em conta que, ao contrário do acontece com o n.º 11 da cláusula 120.º do CCT em apreço, o seu n.º 13 nada refere acerca da forma de contagem do prazo, seguindo-se, portanto, a geral ínsita naqueloutro normativo.

[25] Sendo que *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*.

[26] Porventura ainda menos justificadamente face ao que seria aceitável para as sanções disciplinares conservatórias.

[27] Art.º 329.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

[28] Neste sentido, por exemplo, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12-02-2014, no processo n.º 298/12.1TTMTS-A.P1.S1, publicado em <http://www.dgsi.pt> e Albertina Pereira, em Procedimento Disciplinar - Velhas e Novas Questões, 2006, publicado em http://www.trp.pt/ficheiros/estudos/albertinapereira_procedimentodisciplinar.pdf.
