

Tribunal da Relação de Lisboa

Processo nº 414/11.0TTLSB-A.L1-4

Relator: SÉRGIO ALMEIDA

Sessão: 19 Dezembro 2012

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA A DECISÃO

PRAZO PARA A IMPUGNAÇÃO JUDICIAL DAS SANÇÕES DISCIPLINARES DIVERSAS DO DESPEDIMENTO

Sumário

I. Não cabe ao Tribunal do Trabalho substituir-se ao empregador na aplicação de sanções disciplinares, ainda que porventura considere que outra seria mais adequada, mas apenas fiscalizar a correção do respetivo exercício.

II. É de um ano e não de 60 dias o prazo de que dispõe o trabalhador para exercer o direito de ação de impugnação de sanção conservatória.

III. Não há qualquer incongruência na circunstância do prazo para impugnar o despedimento ser inferior ao de outras sanções, menos graves e de cariz conservatório: é que com a cessação do contrato de trabalho o trabalhador deixou de estar subordinado ao empregador e designadamente ao seu poder disciplinar, não havendo razão válida para se sentir inibido de reclamar os seus direitos, ao contrário do que poderá ocorrer com as restantes, em que a situação laboral subsiste.

(Elaborado pelo Relator)

Texto Parcial

Acordam os juízes no Tribunal da Relação de Lisboa

RELATÓRIO

Autor (adiante, por comodidade, designada abreviadamente por A.): AA.

Rés (adiante designadas por RR.): BB, SA; e CC, SA, a qual é também a recorrente.

O A. demandou as RR. alegando, no essencial, que foi admitido em 2000 para trabalhar sob as suas ordens, direcção e fiscalização da 1ª Ré por contrato por

tempo indeterminado; em 2008 as RR. celebraram um contrato de cessão da posição contratual de trabalho onde a 1ª transmitiu à 2ª a posição empregadora, mantendo-se todas as condições existentes no convênio laboral; em 2010 foi-lhe comunicado que iria ser transferido do seu local de trabalho para outras instalações, ao que se opôs, e, paralelamente, foi-lhe alterado unilateralmente o seu horário de trabalho; o IRCT em vigor exige o seu acordo para estas alterações; verifica, face a estes artifícios, que o contrato de cessão de posição contratual foi afinal uma manobra, uma simulação da 1ª Ré para “cessar” o contrato de trabalho celebrado com o A. sem lhe pagar a indemnização devida e conseqüentemente é nulo; o A. é titular de vários créditos, já que a 1ª Ré não lhe pagou os prémios de chefia e diuturnidades devidos, o subsidio de turno, a retribuição do trabalho suplementar prestado em dia de descanso e ainda calculou mal o valor hora. Demandou a declaração de nulidade do contrato de cessão de posição contratual, a condenação da 1ª Ré a reconhecê-lo seu trabalhador desde 11 de Abril de 2000, a reintegrá-lo no estabelecimento da sua empresa sem prejuízo dos direitos adquiridos, e a condenação solidária das RR. a pagarem-lhe € 8.978,40 + € 3.932,81 + € 13.645,29 + € 395,27 + € 2.030,00 acrescidos de juros de mora; subsidiariamente, caso se entenda que não é trabalhador da 1ª R., a condenação da 2ª nos pagamentos dos seus créditos laborais.

A ação foi contestada.

O A. veio entretanto (em 9.11.11) ampliar o pedido alegando, em resumo, que após a propositura da acção (em 31.1.2011) e em reacção à mesma foi-lhe instaurado (o procedimento foi-lhe entregue em 2.5.11) processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa; no final de Julho de 2011, mais de 2 meses após a instauração do processo disciplinar, a R. CC decidiu aplicar-lhe repreensão registada; a sanção é abusiva, como se presume (art.º 331 Código do Trabalho, nomeadamente 2/a), visando puni-lo por ter exercido o direito de ação; nunca desrespeitou as RR., pretendendo apenas salvaguardar os seus direitos; a ameaça de perda da sua única fonte de rendimentos angustiou-o, teve despesas acrescidas com honorários e custas judiciais, em sede de procedimento disciplinar e ação judicial. Reclama afinal que seja declarada abusiva a sanção disciplinar; ser a R. CC condenada a pagar-lhe € 6.000,00 de indemnização por danos não patrimoniais e de € 1.204,00 por danos patrimoniais, além do se liquidar em execução de sentença; tudo além de juros.

Respondeu a CC que o A. violou o dever de respeito com as suas afirmações e de aí a sanção disciplinar; além disso, não definindo a lei o prazo para os trabalhadores impugnarem as sanções disciplinares não extintivas do vínculo contratual, apesar de a maior parte da jurisprudência adotar o prazo de um

ano; mas trabalhador visa a revogação da sanção não pretende a declaração de invalidade mas a sua revogação; e se o faz com base em mera presunção – como será a presunção do carater abusivo da sanção aplicada até 6 meses após o trabalhador pretender exercer os seus direitos (art.º 331/1/d e 2/a, CT2009) - então não faz sentido a analogia com enquadramento geral da anulabilidade (art.º 287 Código Civil); além disso os argumentos aduzidos à necessidade de extrema celeridade na pacificação do conflito laboral e o enquadramento com regime legal da sanção mais grave, de despedimento, impõe o prazo de 60 dias para o trabalhador reagir, o que já tinha decorrido uma vez que a sanção foi comunicada ao A. em 29.7.11, pelo que caducou o direito de impugnação judicial.

O Mmº Juiz lavrou então despacho destarte:

“Como decidiu em douto acórdão, lavrado em 6/12/2011 (processo 338/08.9TTLSB .L1.S1), do Supremo Tribunal de Justiça:

“I- É de caducidade o prazo de que os trabalhadores dispõem para impugnar judicialmente uma sanção disciplinar que lhes tenha sido aplicada pela sua entidade patronal, pois trata-se de um direito que deve ser exercido através de uma acção judicial, a intentar dentro de determinado prazo.

II - No Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27-08, prevê-se, de forma expressa, a admissibilidade da acção judicial para impugnar as sanções disciplinares (artigo 371.º), bem como o prazo de um (1) ano, a contar da data do despedimento, para intentar a respectiva acção de impugnação, mas é omissivo quanto ao prazo de que o trabalhador dispõe para proceder à impugnação judicial de sanção disciplinar distinta do despedimento.

III- Não contendo a lei qualquer norma aplicável à situação referida, e inexistindo qualquer preceito análogo que possa resolver a referida lacuna, quanto ao início da contagem do prazo, a integração das lacunas de lei deverá fazer-se por analogia iuris, isto é, pelo espírito do sistema jurídico, traduzindo-se na criação de norma que o próprio intérprete produziria se tivesse de legislar dentro do espírito do sistema.

IV - Atendendo a que com a impugnação judicial de uma sanção disciplinar se visa obter a sua anulabilidade, estabelecendo a lei geral (art. 287.º do Código Civil) o prazo de um ano para a impugnação das invalidades, e que é, também, esse o prazo que o art. 435.º do Código do Trabalho de 2003 fixa para a sanção específica do despedimento, as sanções disciplinares laborais, distintas do despedimento, na vigência do CT, devem ser judicialmente impugnadas no prazo de um ano a contar da data da sua comunicação ao infractor, sob pena de caducidade desse direito”.

Tal entendimento mantém-se inteiramente válido para o actual Código do Trabalho, pelo que manifestamente improcede a excepção deduzida”.

*

A R. CC interpôs recurso deste despacho, concluindo:

(...)

*

Colhidos os vistos legais cumpre decidir.

*

FUNDAMENTAÇÃO

A questão suscitada, considerando que o objecto dos recursos é definido pelas conclusões do recorrente, sem prejuízo das questões de conhecimento oficioso, e exceptuando aquelas cuja decisão fique prejudicada pela decisão dada a outras, art.º 684/3, 660/2 e 713, todos do Código de Processo Civil, consiste em saber qual o prazo para o A. impugnar judicialmente sanção disciplinar conservatória do convénio laboral e se no caso já expirou.

*

Factos provados: os referidos na fundamentação.

*

1. Aplica-se aos autos - considerando a data em que os factos ocorreram - o regime do CT2009 (art.º 7 da Lei 7/2009, de 12.2, preambular do CT2009).

*

2. Quer a prescrição (*impium remedium* lhe chamaram os antigos) quer a caducidade assentam no não exercício do direito durante determinado período (cfr. Mota Pinto, Teoria Geral do Direito, 3ª ed., 373); com a diferença que em regra na primeira o direito foi criado sem prazo de vida, mas extingue-se pelo não exercício duradouro; enquanto a caducidade (art.º 298/2, Código Civil) prende-se com a morte de um direito já criado com um certo prazo de vida (neste sentido diz Dias Marques que “a prescrição «mata» o direito, enquanto na caducidade é o direito que «morre»” - cfr. Noções Elementares de Direito Civil, 7ª ed., 118). E ao contrário da outra, a caducidade opera com prazos cegos, valorativamente neutros.

As razões de uma de outra são diversas: enquanto a prescrição se prende com a negligência do titular do direito (o que permite compreender que tenha por consequência um direito potestativo a recusar o cumprimento da obrigação, doravante convolada em mera obrigação natural - art.º 303, 304, 304 e 402), a caducidade estriba-se em considerações de certeza e segurança jurídica^[1], que acarretam a perda da titularidade do direito e, mais, a sua extinção.

A extinção de posições jurídicas pode ter lugar pela verificação do facto jurídico estrito que tenha essa eficácia (caducidade em sentido amplo) ou pelo mero decurso do prazo assinalado (caducidade em strictu sensu).

A caducidade pode ser legal ou convencional (art.º 298/2) e respeitar a matéria disponível ou não, sendo que neste caso é de conhecimento oficioso

(art.º 333).

Questões relevantes são as do início (que é quando o direito puder ser exercício, art.º 329) e contagem (art.º 328) do prazo.

*

3. No âmbito do direito do trabalho existem regras relativas à prescrição e à caducidade em vários âmbitos, nomeadamente no que toca ao exercício do poder disciplinar e à impugnação de sanções aplicadas.

Assim, por exemplo, “[1] estipula o art.º 329, n.º 2, que o procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção. Precisando o momento em que se tem por cessada a contagem deste prazo de caducidade, tem entendido a jurisprudência que tem essa virtualidade quer o início formal do processo disciplinar, quer a instauração de um processo prévio de averiguações [2]. O processo disciplinar não se inicia com a nota de culpa mas sim com a declaração da entidade patronal de que vai instaurar tal procedimento contra o trabalhador [3]. Com o prazo do n.º 2 do art.º 329 pretendeu o legislador criar um processo muito célere, atendendo às especificidades próprias que assistem a situação laboral (relativos a um poder disciplinar exercido por uma parte sobre outra, susceptível de pôr em crise a estabilidade do emprego, valor constitucionalmente protegido). Nem sempre é possível, todavia, exercer o procedimento nesse prazo, cabendo desenvolver diligências e averiguações mais demoradas. Para essas situações prevê a lei um conjunto de válvulas de segurança que permitem dotar o empregador de instrumentos jurídicos suficientemente elásticos destinados a responder a estes casos. É o que ocorre, por com as normas do art.º 352 e do art.º 389/2, Código do Trabalho; e em especial com o n.º 3 do art.º 353: “a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.º 1 ou 2 do artigo 329”. Estes mecanismos visam dar elasticidade ao prazo e não torná-lo meramente proclamatório. E a razão de serem previstos em especial é, exactamente, porque a lei não permite a aplicação das regras gerais civis relativamente à interrupção e à suspensão da prescrição, designadamente as consagradas nos art.º 318 a 327, do Código Civil, porquanto estas normas não têm presentes as especificidades próprias da situação laboral. Aliás, se assim não fosse evidentemente que deixaria o procedimento disciplinar de se caracterizar por qualquer celeridade. Decorrido o prazo dá-se a caducidade do direito ao exercício da acção disciplinar”.

Outro caso de caducidade relevante nesta área é o que o n.º 1 do art.º 357 do Código do Trabalho consagra para a decisão do empregador, finda a instrução:

“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”

Já *“o prazo do art.º 329/1 – prescrição de um ano para o exercício do poder disciplinar - conta-se a partir do momento em que teve lugar, independentemente do conhecimento que deles tenha tido a entidade patronal [4]. No caso de infracções continuadas o termo inicial é o da cessação dos factos. Se o facto constituir crime releva o prazo previsto na lei penal” [5].*

*

4. Não pode perder-se de vista, todavia, que o Direito do Trabalho é social, visando corresponder a preocupações que muito ultrapassam a mera garantia da igualdade formal própria do direito civil. Na realidade, o Direito Laboral procura surpreender as diferenças que existem entre as partes e consagrar soluções susceptíveis de assegurar efetiva e verdadeira justiça material. É, aliás, essa a sua razão de ser: regular uma relação jurídica muito peculiar, em que, apesar de ambas as partes serem formalmente iguais, na realidade uma está subordinada à outra, que detém inusitados poderes de direção e disciplinares, e, por seu turno, enfrenta limitações (designadamente no que toca à liberdade de desvinculação – proibição de resolução ad nutum por iniciativa do empregador; e ao modo de exercício dos seus poderes, densamente regulamentada) destinadas a reequilibrar, na medida do possível, a relação.

Por isso, cremos que na vertente laboral as figuras da prescrição e da caducidade devem ser interpretadas convenientemente, pois a natureza social deste Direito leva a que não coincidam precisamente com os precisos termos civilísticos (neste sentido acompanhamos o prezado mestre Prof. Bernardo Xavier quando escreve: *“será de perguntar se esta prescrição”* – refere-se à do art.º 329/1 – *“corresponde à figura privatística. Pensamos que nos encontramos em situações em que o quadro conceitual deve ser o próprio do direito sancionatório e não o do Direito civil”* – cf. Manual de Direito do Trabalho, Verbo/Babel, 2011, 434).

*

5. É, pois, mantendo presentes as especificidades deste ramo da ordem jurídica que cumpre interrogarmo-nos sobre a questão suscitada.

Deveremos aceitar que, não pretendendo o trabalhador, quando vem a Tribunal impugnar a decisão, ver a sanção substituída por outra mais leve, aplicada pelo órgão jurisdicional, será de aplicar prazo de 60 dias como o que a lei impõe ora para o despedimento, segundo diz a recorrente? E terá sentido a lógica de que, se o prazo para impugnar o despedimento é de 60 dias então para impugnar as demais, obviamente mais leves, o prazo não poderá ser

maior?

Sejamos diretos: nem pensar!

Senão vejamos. Em primeiro lugar o argumento de que o trabalhador não se habilita a ver substituída a sanção nada vale porque há razões que implicam essa solução e que nem sequer se estribam meramente na proteção do trabalhador.

Desde logo não faria sentido ser o Tribunal a sancionar porque o poder disciplinar é do empregador e não do órgão jurisdicional (cfr. art.º 98 e 328 e ss do CT), cabendo àquele o seu exercício e ao Tribunal meramente verificar se foi atuado de modo inter-subjetivamente válido, à luz das valorações decorrentes da lei (como diz o Prof. Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, 2ª ed., 2005, pag 605, *“o poder disciplinar não é um poder funcional, como o poder paternal; apresenta-se antes como um poder discricionário, no sentido de que só pode ser exercido se o empregador julgar oportuno. Assim sendo, não cabe aos poderes públicos substituírem-se ao empregador para impor ou impedir o exercício do poder disciplinar”*. E a fls. 611: *“o Tribunal pode tão-só confirmar ou invalidar a sanção, mas não modificá-la”*).

Depois, a forma como o mesmo é exercido não é arbitrária; há consequências, nomeadamente ao nível da auto-vinculação do empregador, que não pode considerar que e certos casos a conduta é muito grave e noutras não tem gravidade alguma; se o fizer agirá ilicitamente (violando princípios de tratamento igual dos trabalhadores e de proporcionalidade das sanções), com todas as consequências (citando Pedro Martinez, idem, 606, *“não poderá instaurar um procedimento disciplinar a um trabalhador se, anteriormente, deixou impunes idênticas infrações praticadas por outros”*). Ou seja: em grande medida o fundamento para o Tribunal não se substituir ao empregador não se liga ao trabalhador mas àqueloutro; é que se o fizesse o seu critério refletir-se-ia, necessariamente, na gestão da empresa, que doravante se veria forçada a empregar os mesmos critérios sancionatórios (ainda que os achasse desajustados, porventura por demasiado brandos, para o efeito).

Acresce que o Direito laboral tem regras próprias, autonomia normativa, e não cabe invocar aqui o art.º 285 do Código Civil.

Mais. Nem sequer corresponde à verdade que a lei imponha sempre o prazo de 60 dias para o trabalhador impugnar o despedimento. É verdade que o refere no art.º 387/2 do Código do Trabalho; mas leia a recorrente os art.º 98-B e ss. do Código de Processo do Trabalho e verá que está em causa o despedimento “comunicado por escrito ao trabalhador” (cfr. nota preambular do Decreto-Lei n.º 295/09, de 13.10, diploma que aprovou o CPT2009). Nos demais o prazo continua a ser de um ano.

Ainda mais. Se a recorrente se propõe esgrimir com razões de pura igualdade, talvez a conclusão a que deva chegar não seja a que só existe o prazo de 60 dias para o trabalhador impugnar todas as sanções, mas sim que o prazo para a impugnação do despedimento, mesmo escrito, deveria ser de um ano, como era antes. Porquê? Porque é esse o prazo que o empregador tem para impugnar a cessação ilícita do contrato pelo trabalhador, nos termos do n.º 2 do art.º 398, do Código do Trabalho, a qual é o correspondente, do lado do trabalhador, ao despedimento ilícito.

Dir-se-á: mas qual é a lógica de uma sanção mais grave – o despedimento – ter um prazo menor para impugnação do que sanções conservatórias? Não há aqui contradição?

Não há, respondemos nós, por uma ordem simples de razões. É que enquanto está ao serviço do empregador, o trabalhador amiúde receia demandar os seus direitos, antevendo eventual reação negativa daquele – receio que, em épocas de crise económica e de rarefação de empregos como a atual bem se compreende (a talho de foice: é precisamente aquilo de que se queixa o trabalhador nos autos: de que foi sancionado pelo simples facto de ter demandado judicialmente a R.). Findo o contrato, porém, deixa de estar subordinado ao empregador, de ter motivos para recear o seu poder disciplinar, que evidentemente acabou com a cessação do contrato. É portanto razoável que possa demandar o empregador depois do contrato acabar, sob pena de, não sendo assim, se lhe negar a tutela dos respetivos direitos. Mas também é razoável que, salvaguardada o seu direito de ação, se proteja também o empregador, não o deixando injustificadamente à mercê da outra parte, como seria se o trabalhador pudesse demandar até à prescrição dos seus créditos (com todos os problemas que tal envolveria, nomeadamente em sede de prova, para a defesa do empregador). O intuito da lei não é premiar negligentes; é sim garantir a tutela de direitos.

Deste modo, também nós acompanhamos Pedro Romano Martinez, *idem*, 611, quando refere que *“o trabalhador que considera ilícita ou abusiva a sanção pode, no prazo estabelecido no art.º 381, n.º 1 do Código do Trabalho (alude ao CT2003 e ao prazo de um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho) impugná-lo judicialmente”* (resultando quer do contexto quer das notas de rodapé que não se refere apenas à impugnação do despedimento).

Prazo este que se afigura consentâneo com a interpretação da lei, tendo em conta os critérios dos art.º 9º e 10º do Código Civil.

Deste modo é manifesto que a decisão recorrida fez boa aplicação da lei ao julgar improcedente a alegada caducidade do direito de ação do A..

*

*

DECISÃO

Pelo exposto, o Tribunal julga improcedente o recurso e confirma a decisão recorrida.

Custas do recurso pela recorrente.

Lisboa, 19 de dezembro de 2012

Sérgio Almeida
Jerónimo Freitas
Francisca Mendes

[\[1\]](#) Mendes e Almeida, *Em Torno do Contrato de Trabalho*, Petrony, 2009, 128 (ponto 6.3.3).

[\[2\]](#) *Vide, por todos, Ac. STJ, de 10/04/1991, BMJ 406, pág. 442 (nota do texto).*

[\[3\]](#) *Ac. STJ, de 14/04/1999, AD 456, pág. 1628 (nota do texto).*

[\[4\]](#) *Assim MONTEIRO FERNANDES, Direito do Trabalho, vol. 1, Coimbra, 1987, 179; Ac. STJ, de 25/11/1998, BMJ 481, pág. 257; Ac. STJ, de 14/11/1986, AD 303, pág. 444 (nota do texto citado).*

[\[5\]](#) Mendes e Almeida, *idem*, 131, ponto 6.3.9.3. Sublinhado do acórdão.