

**Tribunal da Relação de Lisboa**  
**Processo nº 7127/2008-4**

**Relator:** ISABEL TAPADINHAS

**Sessão:** 29 Outubro 2008

**Número:** RL

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** AGRAVO

**Decisão:** NEGADO PROVIMENTO

## CADUCIDADE DA ACÇÃO DISCIPLINAR

## SUSPENSÃO DO DESPEDIMENTO

### Sumário

I- Quando não haja lugar à realização de diligências probatórias após a resposta à nota de culpa nem a obrigatoriedade de notificar as estruturas representativas dos trabalhadores, o prazo de 30 dias para proferir a decisão de despedimento conta-se a partir da data da resposta à nota de culpa.

II- Nos casos em que não há igualmente lugar à realização de diligências probatórias após a resposta à nota de culpa mas há obrigatoriedade de notificar as estruturas representativas dos trabalhadores, aquele prazo é acrescido de 5 dias úteis mas sempre contado a partir da data da resposta à nota de culpa.

III- A inobservância do referido prazo acarreta a caducidade do direito de aplicar a sanção.

(sumário elaborado pela Relatora)

### Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa:

Relatório

A ... requereu, em 30 de Abril de 2008, contra B..., (...), providência cautelar para suspensão do seu despedimento pela requerida, em 22.04.08, após instauração de processo disciplinar.

Para tal invocou:

- a caducidade do direito de aplicar a sanção em virtude de a decisão de

despedimento ter sido proferida muito para além dos 30 dias previstos no ar. 415.º, nº 1 do Cód. Trab., uma vez que as diligências probatórias têm de se considerar concluídas na data em que apresentou a Resposta à Nota de Culpa - 4.06.07 — e só tomou conhecimento da decisão em 22.04.08;  
- a inexistência de justa causa.

Realizou-se a Audiência Final e, posteriormente, foi proferida decisão em que se julgou procedente a providência cautelar e, conseqüentemente, decretou a suspensão do despedimento da requerente.

Inconformada com a decisão da mesma interpôs a requerida recurso de agravo, tendo sintetizado a sua alegação nas seguintes conclusões:

(...)

Contra-alegou, a requerente, pugnando pela manutenção do decidido.

Nesta Relação o Ex.º Magistrado do Ministério Público emitiu douto parecer a fls. 212, no sentido de ser negado provimento ao recurso.

Colhidos os vistos cumpre apreciar e decidir.

Como se sabe, os tribunais de recurso só podem apreciar as questões suscitadas pelas partes e decididas pelos tribunais inferiores, salvo se importar conhecê-las oficiosamente - *tantum devolutum quantum appellatum* (Alberto dos Reis “Código do Processo Civil Anotado” vol. V, pág. 310 e Ac. do STJ de 12.12.95, CJ/STJ Ano III, T. III, pág. 156).

No caso em apreço, não existem questões que importe conhecer oficiosamente.

A única questão colocada no recurso delimitado pelas respectivas conclusões (com trânsito em julgado das questões nela não contidas) - arts. 684.º, nº 3 e 690.º, nº 1 do Cód. Proc. Civil - consiste em saber se, do ponto de vista formal, nada obsta à aplicação à requerida da sanção de despedimento.

Fundamentação de facto

A 1.ª instância deu como indiciariamente provada a seguinte matéria de facto, não objecto de impugnação e que aqui se acolhe:

1. A requerida, denominada (...) presta todos os serviços integrados na assistência em escala a empresas de aviação civil;
2. A requerida foi constituída com os activos detidos pela (...) na actividade de handling nos aeroportos nacionais, transitando para os quadros desta, os trabalhadores da (...), outrora affectos à prestação da actividade de Handling,
3. A requerente foi admitida, como trabalhadora (...), na Delegação da Madeira, em 4.05.1977, onde exerceu as funções no Serviço de Emissão de Bilhetes no aeroporto do Funchal até Setembro de 1977;
4. De Outubro de 1977 a Janeiro de 1979, desempenhou funções no aeroporto de Porto Santo, nos sectores de emissão de bilhetes, reservas, lost&found, check-in e load-control;

5. Desde Julho de 1979, a requerente exerce as funções de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala, prestando serviço na área de passageiros do aeroporto de Lisboa, no Acolhimento e check-in;
6. Em Março de 2007, o médico de família (...) declarou que a requerente, desde cerca de Janeiro de 2007 sofre de doença do foro neurológico e psiquiátrico, traduzida numa depressão conjugada com um estado de tensão alta, manifestando-se em estados de astenia e comportamento alterado;
7. Durante a doença a requerente foi acompanhada pelo médico de família, tendo sido seguida em consulta de psiquiatria, que lhe administraram medicação anti-depressiva: Paroxetina e Depakine Chronosphere e medicação de Tenoretic para hipertensão;
8. Em 13.03.07, o Director de Escalas de Lisboa, da requerida, deu conhecimento do registo de ausências não justificadas da requerente, desde 22.12.06;
9. Mediante despacho datado de 20.03.07, o Administrador-Delegado da requerida decidiu mandar instaurar processo disciplinar contra a requerente e nomeou como instrutora do processo AR;
10. Esta, em 26.03.07 procedeu ao termo de abertura do procedimento disciplinar e, em 11.04.07 juntou ao referido procedimento a listagem das faltas da requerente, desde Dezembro de 2006 a Março de 2007;
11. No dia 08.05.07 foi junto ao referido procedimento, a informação de que a requerente continuava a estar ausente do serviço e foi junto a listagem de faltas da requerente relativas ao mês de Abril de 2007;
12. No dia 15.05.07 foi elaborada Nota de Culpa contra a requerente, com intenção de proceder ao seu despedimento, com o fundamento de que a mesma, desde 22 de Dezembro de 2006, faltou ao serviço 86 dias, nunca tendo comunicado, atempadamente, as suas ausências à empresa, nem apresentou para as mesmas adequado motivo ou comprovativo de justificação, conforme fls. 81-87, com o teor que aqui se dá por integralmente reproduzido;
13. A requerida enviou à requerente carta a comunicar-lhe a elaboração da Nota de Culpa, datada de 15.05.07, que foi recepcionada por esta em 18.05.07;
14. Em 17.05.07, foi junto ao procedimento disciplinar a cópia da carta remetida à Comissão de Trabalhadores, nos termos e para os efeitos do disposto no artº 411º, nº 2 do CT, conforme fls. 90;
15. Em 11.06.07, é junto ao processo a Resposta à Nota de Culpa apresentada pela requerente, datada de 01.06.07, e apresentada a 04.06.07, na qual a requerente invoca uma situação de impedimento prolongado, nos termos do disposto no artº 230º, nº 3 do CT, junta duas declarações médicas e não requer a produção de quaisquer diligências probatórias, conforme fls. 93-94 e

96-97;

16. A requerente enviou à requerida carta datada de 06.11.07, solicitando que esta a informasse da sua situação dentro da empresa e a questionar o motivo pelo qual lhe deixaram de pagar, conforme fls. 37-38;

17. No dia 16.01.08, a requerente regressou ao serviço, exercendo as funções referidas em 5;

18. No dia 20.03.08 foram declarados encerrados os autos de procedimento disciplinar e proferida a proposta de decisão final, concluindo com a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa sem indemnização ou compensação, da requerente, conforme fls. 99-108;

19. No dia 20.03.08 foi enviada à Comissão de Trabalhadores da requerida cópia do procedimento disciplinar da requerente, conforme fls. 109;

20. Com data de 25.03.08, a Comissão de Trabalhadores emitiu parecer, consignado que: I - A Trabalhadora tem um percurso profissional de 30 anos sem que nada se lhe possa apontar. II - A Trabalhadora faltou de forma "anormal" o que evidencia que uma pessoa que sempre foi zelosa na sua relação laboral com a Empresa só poderá estar a ter problemas gravíssimos. III - A Trabalhadora apresentou, embora fora dos prazos legais, declarações médicas que atestam o seu estado grave de saúde. (...) entende que a sanção de despedimento é desajustada e propõe pela especificidade do caso a aplicação de uma repreensão por carta registada e o empenhamento da Empresa no acompanhamento do processo clínico da Trabalhadora, conforme doc. de fls. 111;

21. Em 16.04.08, pelo Administrador-Delegado da requerida, foi proferida decisão final que determinou a aplicação da sanção disciplinar de despedimento imediato com justa causa da Requerente, remetendo para a proposta de decisão, conforme fls. 112;

22. A requerente foi notificada da decisão disciplinar mediante carta datada de 16.04.08 e por ela recepcionada a 22.04.08;

23. Até à data deste procedimento disciplinar nunca foi aplicada à requerente qualquer sanção disciplinar.

#### Fundamentação de direito

Entendeu-se na decisão sindicada que quando não haja lugar a diligências probatórias após a resposta à nota de culpa, o art. 415.º, n.º 1, do Cód. do Trab. obriga a que o prazo de 30 dias para proferir a decisão de despedimento se conte da data da resposta a nota de culpa e, que, nos casos em que haja obrigatoriedade de notificar as estruturas representativas dos trabalhadores, aquele prazo há-de ser acrescido de 5 dias úteis mas sempre contado da data da resposta à nota de culpa com base no mesmo pressuposto de que não haja lugar a diligências probatórias após aquela.

E concluiu-se que, como no caso vertente, depois da entrega da resposta à nota de culpa por parte da requerente, efectuada em 4.06.07, a requerida não realizou qualquer acto no processo disciplinar até ao dia 20.03.08 – data em que foram declarados encerrados os autos de procedimento disciplinar, com a elaboração da proposta da decisão final e foi enviada à comissão de trabalhadores a respectiva cópia para elaboração do parecer -, a aplicação à requerente da sanção de despedimento ocorrera fora das circunstâncias e dos prazos previstos na lei, afectando a validade do procedimento disciplinar e determinando a ilicitude do despedimento, nos termos do disposto no art. 429.º, alínea a) do Cód. Trab..

A agravante não aceita tal entendimento e sustenta que:

- o disposto no n.º 3 do art. 414.º do Cód. Trab., ao estatuir que “concluídas as diligências probatórias” refere-se necessariamente ao momento em que é concluído o relatório final sobre a apreciação da prova e não ao momento em que seja apresentada a resposta à nota de culpa ainda que nesta não sejam requeridas quaisquer diligências;
- o Cód. Trab. não estabelece prazos para a conclusão nem do processo de inquérito prévio, nem do processo disciplinar *stricto sensu*, o que, *a contrario sensu*, só leva a concluir que a omissão é intencional;
- é pela aplicação do “prazo de prescrição da infracção disciplinar” de um ano que deverá ser julgada a oportunidade ou extemporaneidade do procedimento disciplinar e a consequente invalidade deste se resultar da sua tramitação manifesta e excessiva morosidade que ultrapasse o prazo de prescrição da infracção.
- não obstante se dispor no art. 411.º, n.º 4, do Código do Trabalho que a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem do *prazo de “prescrição da infracção disciplinar”*, não fica prejudicada a aplicação das normas que prevêem que novo prazo de prescrição comece a correr, o que deverá acontecer ainda antes da decisão que ponha termo ao processo, se a instância for considerada deserta, pelo que os riscos de eternização do procedimento disciplinar se encontram juridicamente balizados.

Importa, por razões de inteligibilidade, conhecer as normas que estão aqui em causa.

Os arts. 413.º a 415.º do Cód. Trab. que se acham inseridos na Divisão I (“Despedimento por facto imputável ao trabalhador”), da Subsecção II (“Procedimento”), da Secção IV (“Cessação por iniciativa do empregador”), do Capítulo IX (“Cessação do contrato”), do Título II (“Contrato de Trabalho”), do Livro I (“Parte geral”), estabelecem o seguinte:

### *Artigo 413.º*

*(Resposta à nota de culpa)*

*O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

### *Artigo 414.º*

*(Instrução)*

*1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.*

*2 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.*

*3 - Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 do artigo 411.º, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.*

### *Artigo 415.º*

*(Decisão)*

*1 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.*

*2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.*

*3 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.*

*4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 do artigo 411.º, à associação sindical.*

Decorre do exposto que a solução do problema submetido à apreciação deste Tribunal passa, necessária e fundamentalmente, pela interpretação do disposto nos conjugados arts. 414.º, n.º 3, e 415.º, n.º 1, do Cód. Trab.

Em matéria de interpretação das leis, o art. 9.º do Cód. Civil consagra os princípios a que deve obedecer o intérprete ao empreender essa tarefa,

começando por estabelecer que *a interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada* (nº 1); o enunciado linguístico da lei é, assim, o ponto de partida de toda a interpretação, mas exerce também a função de um limite, já que não pode ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso (nº 2); além disso, *na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados* (nº 3).

A interpretação jurídica tem por objecto descobrir, de entre os sentidos possíveis da lei, o seu sentido prevalente ou decisivo, sendo, portanto, o art. 9.º do Cód. Civil a norma fundamental a proporcionar uma orientação legislativa para tal tarefa.

A apreensão literal do texto, ponto de partida de toda a interpretação, é já interpretação, embora incompleta, pois será sempre necessária uma tarefa de interligação e valoração, que excede o domínio literal (Oliveira Ascensão, “O Direito, Introdução e Teoria Geral”, 11.ª edição, revista, Almedina, 2001, pág. 392).

Nesta tarefa de interligação e valoração que acompanha a apreensão do sentido literal, intervêm elementos lógicos, apontando a doutrina elementos de ordem sistemática, histórica e racional ou teleológica (Karl Larenz, “Metodologia da Ciência do Direito”, 3.ª edição, tradução, págs. 439 a 489, Baptista Machado, “Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador”, 12.ª reimpressão, Coimbra, 2000, págs. 175 a 192; Francesco Ferrara, “Interpretação e Aplicação das Leis”, tradução de Manuel Andrade, 3.ª edição, 1978, págs. 138 e seguintes).

O elemento sistemático compreende a consideração de outras disposições que formam o complexo normativo do instituto em que se integra a norma interpretada, isto é, que regulam a mesma matéria (contexto da lei), assim, como a consideração de disposições legais que regulam problemas normativos paralelos ou institutos afins (lugares paralelos). Compreende ainda o lugar sistemático que compete à norma interpretanda no ordenamento global, assim como a sua consonância com o espírito ou unidade intrínseca de todo o ordenamento jurídico.

O elemento histórico abrange todas as matérias relacionadas com a história do preceito, as fontes da lei e os trabalhos preparatórios.

O elemento racional ou teleológico consiste na razão de ser da norma (*ratio legis*), no fim visado pelo legislador ao editar a norma, nas soluções que

tem em vista e que pretende realizar.

Segundo a doutrina tradicional, o intérprete, socorrendo-se dos elementos interpretativos acabados de referir, acabará por chegar a um dos seguintes resultados ou modalidades de interpretação: interpretação declarativa, interpretação extensiva, interpretação restritiva, interpretação revogatória e interpretação enunciativa.

A interpretação extensiva aplica-se, no dizer de Baptista Machado (ob. cit., págs. 185 e 186), quando o intérprete chega à conclusão de que a letra do texto fica aquém do espírito da lei, que a fórmula verbal adoptada peca por defeito, pois diz menos do que aquilo que se pretendia dizer. Alarga ou estende então o texto, dando-lhe um alcance conforme ao pensamento legislativo, isto é, fazendo corresponder a letra da lei ao espírito da lei. Não se tratará de uma lacuna da lei, porque os casos não directamente abrangidos pela letra são indubitavelmente abrangidos pelo espírito da lei.

Por sua vez, a interpretação enunciativa é aquela pela qual o intérprete deduz de uma norma um preceito que nela está virtualmente contido, utilizando, para tanto, certas inferências lógico-jurídicas alicerçadas nos seguintes tipos de argumentos: (i) argumento *a maiori ad minus*, a lei que permite o mais, também permite o menos; (ii) argumento *a minori ad maius*, a lei que proíbe o menos, também proíbe o mais; (iii) argumento *a contrario*, que deve ser usado com muita prudência, em que, a partir de uma norma excepcional, se deduz que os casos que ela não contempla seguem um regime oposto, que será o regime-regra (Baptista Machado, ob. cit., pág. 186 e 187).

Embora os nºs 1 e 2 do art. 414.º transcrito se refiram às diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, na resposta à nota de culpa, o certo é que a correspondente epígrafe, que acolhe o termo “Instrução”, e o primeiro segmento do nº 3 do mesmo preceito, ao estatuir a tramitação subsequente, logo que *concluídas as diligências probatórias*, apontam decisivamente no sentido de que a instrução é formada pelo conjunto dos actos necessários à averiguação dos factos alegados na acusação (nota de culpa) e na defesa (resposta à nota de culpa), não se confinando esta fase do processo à realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, até porque tais actos de instrução poderão justificar a realização de outras diligências para confirmar ou refutar os meios probatórios por ele produzidos.

De resto, a expressão *concluídas as diligências probatórias*, na sua literalidade, não comporta o sentido de que essas diligências probatórias se restringem às requeridas pelo trabalhador, na resposta à nota de culpa, mas também não permite, contrariamente ao que sustenta a agravante, que nelas se inclua o relatório final do instrutor que normalmente precede a fase da decisão, relatório aquele que, por definição, não constitui qualquer diligência

probatória para a averiguação dos factos, mas antes uma narração dos factos colhidos no decurso do processo disciplinar, em face da documentação junta ao processo, acompanhada de uma apreciação crítica dos mesmos e da conclusão a que aquela conduz.

Não pode ser considerado pelo intérprete um sentido que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, devendo ainda presumir-se que o legislador soube expressar o seu pensamento em termos adequados e que consagrou as soluções mais acertadas, como referem os n.ºs 2 e 3 do art. 9.º do Cód. Civil.

Tudo para concluir que, nos termos dos conjugados artigos 414.º, n.º 3, e 415.º, n.º 1, do Cód. Trab., não havendo lugar à emissão de parecer das estruturas representativas do trabalhador, o empregador deve proferir decisão final sobre o despedimento, no prazo de trinta dias, contado a partir da ultimação das diligências probatórias, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção; havendo lugar à emissão de parecer das estruturas representativas do trabalhador aquele prazo é acrescido de 5 dias úteis.

No caso em apreço verifica-se que:

- a requerente procedeu à entrega da resposta à nota de culpa em 4.06.07 não tendo, nessa resposta, requerido qualquer diligência probatória (facto provado 15.);
- os autos não dão conta de que, depois disso, tenha sido realizada uma qualquer diligência desse tipo;
- em 20.03.08, foram os autos de procedimento disciplinar declarados encerrados, com a elaboração da proposta da decisão final e foi enviada à comissão de trabalhadores a respectiva cópia para elaboração do parecer (factos provados 18. e 19.);
- em 25.03.08, a comissão de trabalhadores apresentou o seu parecer (facto provado 20.);
- a requerida proferiu a decisão final em 16.04.08 (facto provado 21.);
- a requerente tomou dessa decisão em 22.04.08 (facto provado 22.).

Verifica-se, assim que a decisão de despedimento foi proferida e conhecida da requerente, dentro do prazo de 30 dias após o termo do prazo de 5 dias para a comissão de trabalhadores apresentar o respectivo parecer, nos termos do disposto no art. 415.º, n.º 1 do Cód. Trab. mas verifica-se também que depois da entrega da resposta à nota de culpa por parte da requerente, efectuada em 4.06.07, a requerida não realizou qualquer acto no processo disciplinar até ao dia 20.03.08, o que significa que, durante quase 9 meses, manteve o procedimento disciplinar parado.

Para esta paragem não é aduzida nem se encontra qualquer justificação. Basta atentarmos que o facto ilícito imputado à requerente se consubstancia

nas faltas ao serviço desde Dezembro de 2006, faltas estas que, na perspectiva da requerida, já estavam demonstradas com a listagem dos dias em que se verificaram com a menção de injustificadas.

Sendo assim, como é, uma tal paragem não pode deixar de representar uma violação do parâmetro de boa fé e do princípio da celeridade processual que regem a matéria disciplinar, violação essa que o legislador sensato de que fala o art. 9.º, nº 3 do Cód. Civil não podia ter deixado de sancionar.

Basta pensarmos que, no caso dos autos, se não existisse comissão de trabalhadores, o prazo para a requerida ter proferido a decisão de despedimento há muito tinha decorrido, por aplicação directa do disposto no art. 415.º, nº 1 do Cód. Trab., uma vez que esse prazo, face a inexistência de diligências probatórias, teria de se contar da data da resposta à nota de culpa e no absurdo que seria admitir que a existência da comissão de trabalhadores e o parecer a apresentar por esta, tinham a virtualidade de apagar as consequências da injustificada paragem do procedimento disciplinar.

Expostos que foram já os elementos lógicos que intervêm na interligação e valoração que acompanha a apreensão do sentido literal da norma e os resultados a que tal intervenção conduz há que aplicá-los ao caso em apreço.

É o que vamos passar a fazer.

Antes da entrada em vigor do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 64-A/89, de 27 de Fevereiro, de ora em diante, designado apenas por RJCCIT, a lei não estabelecia qualquer prazo para o empregador proferir a decisão do processo disciplinar. Ao contrário, chegou a estabelecer um prazo de ponderação, durante o qual o empregador tinha de sobrestar na decisão, fixado em 15 dias pelo Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho - art. 11.º, nº 4, na versão originária e nº 5 na versão do Decreto-Lei nº 84/76, de 28 de Janeiro -, reduzido para 10 dias na versão do Decreto-Lei nº 841-C/76, de 7 de Dezembro - art. 11.º, nº 8 - e extinto na versão que ao mesmo diploma foi dada pela Lei nº 48/77, de 11 de Julho.

Ora, se este *iter* já denota progressivas preocupações de celeridade nas condução e conclusão do processo disciplinar, por parte do legislador, certo é que a falta de um prazo para o empregador proferir a decisão respectiva podia conduzir a retardamentos injustificados, de sentido contrário à assinalada evolução legislativa, apesar de a doutrina já ir considerando que o decurso de trinta dias sem proferir a decisão - situação paralela à prevista no nº 6 do art. 12.º do Decreto-Lei nº 372-A/75, de 16 de Julho - poderia constituir uma circunstância relevante na apreciação da justa causa, a revelar, nomeadamente, a inexistência de impossibilidade imediata de manutenção do

contrato de trabalho (Carlos Alberto Lourenço Morais Antunes e Amadeu Francisco Ribeiro Guerra, “Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho”, 1984, págs. 142 e segs).

Certo é que, aprovado o RJCCIT, foi estabelecido pelo seu art. 10.º, nº 8, o seguinte:

*Decorrido o prazo referido no número anterior - Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado - a entidade empregadora dispõe de trinta dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.*

Discutiu-se a natureza de tal prazo, se meramente aceleratório ou indicativo, portanto, sem consequências práticas em caso de inobservância, a não ser na dimensão anteriormente apontada pela doutrina, no sentido de que podia constituir mais uma circunstância na apreciação da justa causa, ou se peremptório, em termos tais que a sua inobservância acarretaria a perda do direito de praticar o acto, como consequência da verificação da respectiva caducidade, ficando o empregador impossibilitado de aplicar uma sanção pelos factos em causa.

Acontece que foi a primeira a tese que, de largo, prevaleceu (Lobo Xavier, “Curso de Direito do Trabalho”, 2.ª ed., 1996, págs. 508 e nota 1 e Pedro de Sousa Macedo, “Poder Disciplinar Patronal”, 1990, págs. 153 e Acs. do STJ de 28.10.98 e do TC de 30.06.99, BMJ nº 480, págs. 337 a 347 e nº 488, págs. 160 a 167, respectivamente).

Contra, José João Abrantes (“Prontuário de Direito do Trabalho”, Actualização nº 33, págs. 15 a 16 verso).

No entanto, vozes surgiram criticando este entendimento, por entenderem que estava afectado o princípio da celeridade e certeza processual. Na verdade, Romano Martinez (Direito do Trabalho, II Volume, Contrato De Trabalho, 1.º Tomo, 3.ª edição, 1999, pág. 415, nota 1.), por exemplo, reportando-se ao decidido por um Acórdão desta Relação de 18.01.98 (CJ, Ano XXIII, Tomo I, pág. 175), naquele sentido maioritário, refere que se trata de solução dificilmente ajustável a um princípio da celeridade e certeza processual.

O mesmo autor, aprovado o Cód. do Trabalho, invocando o mesmo Acórdão da Relação de Lisboa e o mesmo princípio da celeridade e certeza processual, acrescenta agora: *Na parte final do n.º 1 do art. 415.º do CT, resolveu-se a dúvida, determinando-se que o prazo de trinta dias é de caducidade* (“Apontamentos sobre a cessação do contrato de trabalho à luz do Código do Trabalho”, AAFDL, 2004, pág. 107, nota 192).

Ora, a transformação da natureza do prazo de 30 dias de aceleratório, para peremptório, operada pelo Cód. do Trabalho, uma vez que a sua inobservância determina agora a caducidade do direito de aplicar a sanção, como resulta do disposto no seu art. 415.º, nº 1, *in fine*, foi efectuada por razões de celeridade e certeza processual como, ontem e hoje, nos informa aquele autor.

E, sendo esse o escopo da norma, como não se pode deixar de considerar, na sua interpretação e aplicação devemos atender à vontade do legislador que foi inequívoco no sentido de pretender alterar a realidade existente antes da entrada em vigor do Cód. do Trabalho.

Assim, quer por interpretação extensiva do disposto no nº 1 do citado art. 415.º quer por interpretação enunciativa com base no argumento *a minori ad maius*, forçoso é concluir que, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, quando não haja lugar à realização de diligências probatórias após a resposta à nota de culpa nem a obrigatoriedade de notificar as estruturas representativas dos trabalhadores, o prazo de 30 dias de que a entidade patronal dispõe para proferir a decisão de despedimento se conta a partir da data da resposta à nota de culpa e que, nos casos em que não haja igualmente lugar à realização de diligências probatórias após a resposta à nota de culpa mas haja obrigatoriedade de notificar as estruturas representativas dos trabalhadores, aquele prazo é acrescido de 5 dias úteis mas sempre contado a partir da data da resposta à nota de culpa.

Improcedem, por conseguinte, as conclusões do recurso, sendo de manter, embora com fundamentação diversa, a decisão recorrida.

Decisão

Pelo exposto, acorda-se em negar provimento ao agravo, mantendo a decisão recorrida.

Custas pela agravante.

Lisboa, 29 de Outubro de 2008

Isabel Tapadinhas

Natalino Bolas

Leopoldo Soares

---