

**Tribunal da Relação do Porto**  
**Processo nº 339/14.8TTMAI-A.P1**

**Relator:** EDUARDO PETERSEN SILVA  
**Sessão:** 27 Abril 2015  
**Número:** RP20150427339/14.8ttmai-A.P1  
**Votação:** MAIORIA COM 1 VOT VENC  
**Meio Processual:** APELAÇÃO  
**Decisão:** NEGADO PROVIMENTO

**SANÇÃO DISCIPLINAR CONSERVATÓRIA DO VÍNCULO LABORAL**

**IMPUGNAÇÃO JUDICIAL**

**PRAZO DE PRESCRIÇÃO**

## Sumário

O direito de impugnar sanção disciplinar conservatória do vínculo laboral está sujeito ao prazo previsto no artigo 337º do CT e ao termo inicial de contagem do prazo de tal preceito implicitamente decorrente.

## Texto Integral

Processo nº 339/14.8TTMAI-A.P1  
Apelação

Relator: Eduardo Petersen Silva (reg. nº 446)  
Adjunto: Desembargadora Paula Maria Roberto  
Adjunto: Desembargador António José Ascensão Ramos

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação do Porto:

### I. Relatório

B..., residente em ..., Maia, veio intentar a presente acção declarativa de condenação, com processo comum, emergente de contrato individual de trabalho, contra C..., S.A., com sede no ..., pedindo que se:

- a) declare nula e de nenhum efeito a sanção de 20 dias de suspensão com perda de retribuição, que a Ré lhe aplicou em Maio de 2014;
- b) condene a Ré a pagar-lhe importância não inferior a 7500 euros como compensação pelos danos não patrimoniais sofridos;

c) condene a Ré a pagar-lhe juros, à taxa legal, sobre esta quantia, desde a citação e até efectivo pagamento;

d) condene a Ré nas custas e mais encargos legais.

Em síntese, alegou que foi admitida pela Ré em 1995, desempenhando funções de atendimento personalizado de passageiros no aeroporto ..., dirigindo as demais operadoras em serviço no respectivo turno.

A Ré instaurou-lhe um procedimento disciplinar que culminou com a aplicação da sanção de 20 dias de suspensão com perda de retribuição, a qual lhe foi comunicada em 13.5.2014. Tal sanção é nula, a A. não praticou os factos, o seu procedimento não merece reparo, não causou prejuízo e até lhe evitou vexames. Os antecedentes disciplinares de advertência escrita e de suspensão do trabalho por 5 dias, não podem relevar, o primeiro, por não lhe ter sido dada oportunidade de defesa, e o segundo por não ter razão de ser, ficando impugnado. A A. sofreu alterações no seu estado de espírito com sequelas familiares.

Contestou a Ré desde logo e para o que interessa à decisão do presente recurso, excepcionando a prescrição da impugnação das sanções disciplinares, por ter decorrido mais de um ano entre as comunicações das decisões de aplicação das sanções de advertência e de suspensão por 5 dias e a propositura da presente acção e a citação da Ré.

Foi oportunamente proferido despacho saneador que, após fixar o valor da acção em 7.500,00 euros, conheceu da excepção de prescrição invocada, julgando-a improcedente.

Inconformada, interpôs a Ré o presente recurso, apresentando a final as seguintes conclusões:

1ª O presente recurso vem interposto do duto Despacho Saneador na parte em decidiu julgar improcedente a excepção da prescrição do direito da Autora de impugnar judicialmente as sanções disciplinares de advertência e de suspensão de trabalho por cinco dias com perda de retribuição e antiguidade que lhe foram aplicadas.

2ª A Recorrida impugna a s citadas sanções disciplinares que lhe foram aplicadas, mas não as considera abusivas.

3ª No entender da decisão do Tribunal *a quo* o prazo prescricional para impugnar as sanções disciplinares previsto no nº1 do artigo 337º do Código do Trabalho é de um ano após a cessação do contrato de trabalho, desde logo porque inexistente no ordenamento laboral qualquer outra norma que possa responder de forma mais concreta ao problema.

4ª Salvo o devido respeito ao perfilhar tal tese o douto despacho recorrido aplicou incorretamente à situação *sub judice* o artigo 337º/1 do Código do Trabalho e o artigo 287º/1 do Código Civil, porquanto, atenta a inexistência de preceito legal que fixe o prazo de que o trabalhador dispõe para impugnar sanção disciplinar distinta do despedimento, a solução que melhor se harmoniza com os princípios de estabilidade e certeza do direito disciplinar, é a que considera que o prazo para a impugnação de sanção disciplinar diversa do despedimento é de um ano a contar da data de comunicação da sua aplicação ao trabalhador.

5ª Com efeito, o Código do Trabalho (bem como os diplomas que o precederam) não estabelece qualquer prazo para os trabalhadores impugnarem sanções disciplinares distintas do despedimento, pelo que estamos perante uma (óbvia) lacuna jurídica, que deve ser preenchida com recurso às regras consagradas no artigo 10º do Código Civil.

6ª Para preencher a aludida lacuna não pode, porém aplicar-se analogicamente o artigo 337º/1 do Código do Trabalho, na medida em que a previsão desta norma é diametralmente oposta ao espírito do sistema jurídico em geral, e do laboral em particular, reclama.

7ª Inexistindo preceito análogo do qual nos possamos recorrer para suprir a aludida lacuna, o nº 3 do citado artigo 10º do Código Civil determina que se recorra à denominada analogia *juris*, ou seja, à criação da norma que o próprio interprete produziria se tivesse de legislar dentro do espírito do sistema.

8ª Existem ponderosas razões de paz jurídica a exigir que não se protele excessivamente no tempo a resolução efetiva dos litígios associados à prática de uma infração disciplinar e ao seu sancionamento, tanto mais que o legislador não foi indiferente e estabeleceu prazos do exercício disciplinar por parte do empregador.

9ª Sendo assim tão prementes as razões de paz jurídica nesta matéria, resulta evidente que o espírito do sistema jurídico impõe que se estabeleça um prazo para a impugnação das sanções disciplinares não expulsivas e que tal prazo corra na vigência do contrato de trabalho.

10ª Efetivamente, atenta a relevância que os princípios da estabilidade e da certeza jurídica assumem no domínio laboral, revela-se inconveniente a manutenção durante anos de uma situação de indefinição quanto à viabilidade da sanção disciplinar aplicada.

11ª Dado que, a impugnação de uma sanção disciplinar visa obter a sua anulabilidade, reputa-se adequado, na senda da jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, a aplicação do regime geral da anulabilidade dos atos jurídicos, previstos no artigo 287º do Código Civil, devendo, em consequência,

a sanção disciplinar distinta do despedimento ser impugnada judicialmente no prazo de um ano a contar da data da sua comunicação ao trabalhador.

12ª Do ponto de vista da prova, que se vai diluindo com o decurso do tempo, a solução acima sufragada revela-se como a mais adequada, na medida em que não deixa correr um prazo demasiadamente longo entre a ocorrência dos factos e a sua aplicação em juízo.

13ª Por tudo o acima exposto, impõe-se concluir que o douto despacho recorrido, na parte em que considera improcedente a exceção da prescrição do direito da Autora de impugnar judicialmente as sanções disciplinares de advertência e de suspensão de trabalho por cinco dias com perda de retribuição e antiguidade que lhe foram aplicadas, fez uma incorreta interpretação e violou do artigo 337º/1 do Código do Trabalho e o artigo 287º/1 do Código Civil, devendo, em consequência, o mesmo ser revogado e substituído por outro que considere, na senda da jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, que o prazo para impugnação da sanção disciplinar sub judice, seria de um ano a contar da comunicação da sua aplicação ao trabalhador.

A Autora contra-alegou, formulando a final as seguintes conclusões:

I - Decorre claramente da dita sentença recorrida que não existe lacuna na lei, tendo esta previsto no Artº 337, Nº 1 do C.T. que o trabalhador tem o prazo de um ano a contar desde a data da cessação do contrato, para impugnar qualquer das sanções disciplinares que lhe foram cominadas.

II - E este prazo justifica-se inteiramente tendo em consideração a situação de subordinação jurídica em que o trabalhador se encontra enquanto perdurar a relação laboral, passível de permanente temor reverencial, sendo ainda certo que a certeza e segurança jurídicas se mantêm, atenta a existência dos respectivos processos disciplinares.

Além disto,

III - Se assim não fosse, e o prazo para impugnação fosse o de 1 ano a contar da comunicação ao trabalhador da aplicação da sanção disciplinar, a igualdade de direitos e de procedimentos das partes estaria afastada, em manifesto benefício da Entidade Patronal.

IV - Passado este prazo de um ano, o trabalhador já não poderia impugnar as sanções cominadas, enquanto a Entidade Patronal as poderia invocar livremente como agravante para sanção disciplinar futura.

V - A decisão recorrida julgou correctamente, não merecendo qualquer reparo.

A Exmª Senhora Procuradora-Geral Adjunta nesta Relação emitiu parecer no

sentido do provimento do recurso, a que as partes não responderam. Dado cumprimento ao disposto na primeira parte do nº 2 do artigo 657º do Código de Processo Civil foi o processo submetido à conferência para julgamento.

## II. Direito

Delimitado o objecto do recurso pelas conclusões do recorrente, não sendo lícito ao tribunal *ad quem* conhecer de matérias nelas não incluídas, salvo as de conhecimento oficioso, a única questão a decidir é a de saber a partir de que momento se inicia a contagem do prazo para impugnação de sanção disciplinar não extintiva do vínculo laboral.

## III. Matéria de facto

A matéria de facto dada como provada na 1ª instância para fundamentar a sua decisão relativamente à excepção de prescrição foi a seguinte:

1. Com data de 25.07.2012, donde consta "*tomei conhecimento 27-7-12*", a ré comunicou à autora a carta de advertência junta a fls. 160, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido.
2. Na sequência de procedimento disciplinar instaurado, a ré comunicou à autora, por carta por esta recepcionada em 25.10.2012, a aplicação da sanção disciplinar de suspensão de trabalho por cinco dias com perda de retribuição e antiguidade.
3. A presente acção foi instaurada no dia 09.06.2014.
4. A ré foi citada para os termos da presente acção em 17.06.2014.

## Apreciando:

Nota prévia: a nosso ver, a questão do recurso não é relevante, porque a A., em bom rigor, não impugnou as sanções de repreensão registada nem de suspensão por cinco dias. Expliquemos: A nota de culpa, previamente à menção dos factos imputados à Autora, e a final, como agravante, mencionou no passado disciplinar da A. as ditas repreensão registada e suspensão. A tanto se refere a A. na petição inicial, renovando o que disse na resposta à nota de culpa, e que é que quanto à repreensão registada não lhe foi dada hipótese de se defender e quanto à suspensão, que não tem razão de ser. E conclui a Autora o seu petitório, não pela anulação das sanções disciplinares de repreensão registada e de suspensão por 5 dias, mas apenas pela anulação da sanção disciplinar de 20 dias de suspensão. Portanto, se não estamos a pensar mal, o tribunal recorrido nunca poderia declarar a anulação dessas sanções. De resto, se quanto à repreensão se podia discutir se sim ou não havia sido cumprido o direito de defesa da Autora, quanto à suspensão por 5

dias, é manifesto que “não tem razão de ser” não é a alegação de nenhum facto que venha a ser base de apoio a uma decisão do tribunal.

A questão da existência de um prazo e do termo inicial da sua contagem para a impugnação das sanções disciplinares outras que o despedimento - e note-se, o que está em causa nestes autos, a recorrente dá por adquirido e a decisão recorrida também, que existe um prazo, e que o prazo é de um ano - tem sido alvo de controvérsia jurisprudencial e doutrinária.

A decisão recorrida fez dela eco, nos seguintes termos:

“A jurisprudência e a doutrina vêm divergindo quanto a esta questão, havendo quem sustente que o referido prazo é de um ano a contar da cessação do contrato de trabalho e quem sustente que o mesmo é de um ano a contar da comunicação ao trabalhador da aplicação da sanção disciplinar.

Assim, e para os defensores da 1ª tese [vide João Leal Amado, in “Uma questão interessante: de que prazo dispõe o trabalhador para impugnar uma sanção disciplinar?”, *Reflexões: Revista Científica da Universidade Lusófona do Porto*, n.º 2, 2007, 9-23 e “Impugnação judicial de sanção disciplinar: que prazo?” - anotação ao Acórdão do STJ de 22/10/2008, *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 3954, ano 138, 2009, 169-180], todos os créditos laborais são imprescritíveis na vigência da relação de trabalho, já que o seu prazo só começa a contar no dia seguinte ao da cessação do contrato, ocorrendo verdadeira suspensão do curso da prescrição na pendência do contrato, tendo o legislador considerado não ser exigível que o trabalhador promova a efetivação do seu direito durante a vigência do contrato, sendo certo que o não exercício expedito do direito pelo seu titular não faz presumir que ele tenha renunciado ao mesmo, nem o torna desmerecedor de proteção jurídica. Este autor realça a desigualdade das forças em presença na relação laboral: a superioridade económica e social do empregador contrasta com submissão jurídica do trabalhador e a prestação da sua atividade em moldes heterodeterminados, com reflexos a nível psicológico.

No AC TRL de 30.03.2011 [www.dgsi.pt] conclui-se ainda que, não contemplando a lei qualquer exceção para a regra de que a prescrição de todos os créditos laborais apenas ocorre um ano após a cessação do contrato de trabalho, não pode determinar-se um prazo de impugnação da sanção disciplinar conservatória inferior a este, sob pena de se excluir do âmbito do preceito os créditos decorrentes de tal impugnação.

Acresce que, optando-se por solução diversa, designadamente, impondo-se o decurso do prazo de impugnação durante o decurso da relação laboral, o regime probatório fixado no n.º2 do artigo 337.º do CT, no que respeita ao crédito correspondente à indemnização por aplicação de sanção disciplinar

abusiva vencido há mais de cinco anos, ficaria praticamente esvaziado no seu conteúdo.

Assim, para os defensores desta tese, as razões que fundamentam a suspensão da prescrição dos créditos laborais na pendência da relação laboral também legitimam a faculdade de impugnar a sanção disciplinar distinta do despedimento apenas após a cessação do contrato de trabalho.

Os argumentos que suportam a segunda tese acima referida relacionam-se, por sua vez, com razões de paz jurídica, estabilidade da relação laboral, celeridade, solidez e salvaguarda do efeito útil de processo disciplinar.

Para Nuno Abranches Pinto [“Instituto Disciplinar Laboral”, 2009, pag. 139], entendendo-se que na impugnação destas sanções o ónus da prova dos factos imputados ao trabalhador recai sobre o empregador, dificilmente se poderá conceder «... que, findo o contrato, o trabalhador impugne indiscriminadamente todo o seu histórico disciplinar na expectativa do insucesso da instrução probatória do empregador. Aceitar esta solução conduziria a um eficácia permanente e injustificadamente condicionada dos atos jurídicos de aplicação de sanções disciplinares. Isto é, sempre que o empregador pretendesse invocar o antecedente disciplinar o trabalhador, ao trabalhador seria lícito invocar a faculdade pendente de impugnação de qualquer sanção que lhe tivesse sido aplicada. Por aqui perder-se-ia (melhor, desperdiçar-se-ia) o potencial de prevenção do próprio instituto disciplinar laboral» [cfr. ainda AC TRL de 05.06.2013, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)].

Este argumento é, porém, desmontável. Com efeito, se entendermos que o ónus da prova é do empregador, importa notar que no procedimento disciplinar o mesmo terá realizado toda a prova que entendia ser suficiente para determinar a aplicação da decisão, pelo que mais não haverá do que recriá-la em sede de julgamento, caso tal decisão venha a ser impugnada. Por outro lado, se se entender que o ónus da prova impende sobre o trabalhador, então dir-se-á que quando este não optar por impugnar de imediato a sanção – o prazo de um ano após a cessação do contrato é um prazo máximo, podendo o trabalhador não se sentir coagido ou intimidado, impugnando a sanção ainda na pendência de relação – deverá ponderar conscientemente a eventualidade de a sua prova se ir esbatendo ou dificultando com o decurso do tempo.

Depois, importa também não esquecer que os antecedentes disciplinares são registados e podem relevar como circunstância agravante da medida da pena num processo disciplinar futuro. Ora, a sufragar-se a segunda tese, o trabalhador, discordando da última sanção que lhe fosse aplicada, ficaria coartado na sua ação se não pudesse impugnar as sanções anteriormente aplicadas e que concorreram para aplicação da sanção que pretende impugnar, estando obrigado a prosseguir a impugnação apresentada com já

alguns factos que lhe são imputados dados como assentes (seria, precisamente, o caso dos autos).

Note-se, ainda, que o legislador, necessariamente conhecedor da discussão jurídica que se levantava a propósito da questão em apreço, se quisesse estipular um prazo distinto do previsto no artigo 337.º/1 do CT para a impugnação judicial de sanção disciplinar que não o despedimento, certamente que o teria feito, o que não sucedeu, nem em 2003, nem em 2009. Parece-nos, pois, com o devido respeito por diversa opinião, que será de sufragar a primeira das supra referidas correntes e, logo, concluir que a solução mais correta é a que entende que o mencionado prazo é de um ano após a cessação do contrato de trabalho, desde logo, porque inexistente no ordenamento laboral qualquer outra norma que possa responder de forma mais concreta ao problema”. (fim de citação).

Pela parte do ora relator e da ora segunda adjunta, conforme acórdão proferido no processo nº 315/12.5TTVFR.P1 em 9.9.2013, consultável no sítio electrónico da dgsi, entendemos que o prazo se conta do dia seguinte ao da cessação do contrato de trabalho, pois que se se fixa o prazo de um ano e se, como nossa opção de entendimento, ele termina decorrido um ano a contar da cessação do contrato de trabalho, então terá de começar no dia seguinte ao da cessação do contrato. Em tal acórdão elaboramos sobre uma decisão de sentido contrário à dos presentes autos, e escrevemos:

“A decisão recorrida sufragou o acórdão da Relação de Lisboa de 18.4.2012, e concluiu pela caducidade do direito de acção do Autor.

E em tal acórdão, citando o STJ, escreveu-se “E a tal título transcrever-se-á aqui recente e douto aresto do STJ de 06-12-2011, proferido no processo 338/08.9TTLSB.L1.S1, 4ª secção, Relator SAMPAIO GOMES acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) que mereceu o seguinte sumário:

“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 omissa 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” - fim de transcrição e sublinhado nosso.

Nesse acórdão afirma-se:

“Sendo a prescrição e a caducidade formas de extinção que o decurso do tempo provoca sobre direitos subjectivos, a sua distinção reside em que a prescrição extingue esses direitos e a caducidade torna-os inexigíveis. E não estabelecendo a lei aquele critério de distinção, esta tem de colher-se na interpretação das disposições normativas que fixam prazos para o exercício de direitos. Ora, na situação em apreço, o que se discute é saber qual o prazo de que os trabalhadores dispõem para impugnar judicialmente uma sanção disciplinar que lhes tenha sido aplicada pelo seu empregador.

Desta forma, se aquele direito tiver de exercer-se através de uma acção judicial, a instaurar dentro de determinado prazo, estamos no domínio da caducidade; se, ao invés, esse direito houver de ser exercido dentro de determinado prazo, a sua inobservância provoca a inexigibilidade do direito, e neste caso, fala-se de prescrição.

A questão, no domínio específico das sanções disciplinares laborais, tem-se revelado controversa, anotando-se sensíveis divergências sobre ela, tanto na doutrina, quanto na jurisprudência.

De tal dissonância se faz eco no Ac. deste Supremo Tribunal, de 29.11.2005 (Sousa Grandão), que vinha já do “Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho”, aprovado pelo D.L. n.º 49.408, de 24 de Novembro de 1969, sendo que a questão não se mostra minimamente resolvida pelo actual Código do Trabalho.

De um lado sustenta-se, como Pedro Romano Martinez, que esse prazo é de um ano após a data da cessação do contrato individual de trabalho, independentemente da data em que o trabalhador teve conhecimento da sanção, recorrendo-se, para o efeito, da prescrição contida no art.º 38º n.º 1 da L.C.T. (in “Direito do Trabalho”, pág. 599).

A jurisprudência do S.T.J., vem seguindo a orientação de que o prazo em

apreço será de um ano após a comunicação da sanção mesmo que o contrato de trabalho não haja cessado (Acs. de 22.10.2008 -rec. Nº3787/07; de 29.11.2005, Proc. Nº1703/05).

E tal controvérsia decorre da inexistência absoluta de norma legal que, directa ou indirectamente, preveja tal questão.

O Código do Trabalho (2003) já prevê, de forma expressa a admissibilidade da acção judicial para impugnar as sanções disciplinares (artº 371º), assim como o artº 435º do mesmo CT, no seu nº 2, regula, expressamente, o prazo para intentar a acção de impugnação do despedimento, quando rege que “A acção de impugnação deve de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso despedimento colectivo em que a acção de impugnação teve de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato”.

Ficou, assim, resolvida a questão do prazo de impugnação da sanção disciplinar do despedimento que, no regime anterior, se considerava ser o prazo de um ano a contar da data da cessação do contrato individual de trabalho, previsto no art.º 38º da L.C.T. para a prescrição dos créditos laborais.

Contudo - apesar do ordenamento jurídico sentir a necessidade de estabelecer, nos mais variados domínios, prazos concretos para o exercício de direitos - a lei ainda continua a ser omissa no que diz respeito ao prazo de que o trabalhador dispõe para proceder à impugnação judicial de sanção disciplinar que não seja o despedimento.

Assim, não contendo a lei qualquer regra aplicável à situação vertente, quando é certo que deveria conter essa regulamentação, estamos perante uma lacuna de lei que tem, necessariamente que ser integrada através da analogia.

E nesta integração jurídica, temos o caminho da analogia legis ou analogia juris, devendo fazer-se chamamento ao que dispõe o artº 10º do Cód. Civil.

E esta opção prende-se, não só com a existência de razões de paz jurídica, a reclamar que não se protele excessivamente no tempo a resolução dos litígios associados à prática de uma infracção disciplinar e à aplicação da correspondente sanção por banda da entidade empregadora, mas, desde logo face à proibição do non liquet que o artº8 do mesmo Cód. Civil impõe.

Ora, e tal como se refere no citado Ac. deste Supremo de 29.11.2005, “dadas as referidas razões de paz jurídica nesta matéria, imperioso é concluir que o espírito do sistema jurídico — em geral e, particularmente no domínio laboral — reclama a necessidade de: - por um lado, estabelecer um prazo para a impugnação judicial das sanções disciplinares diversas do despedimento; e - por outro, de fazer coincidir o “dies a quo” para a sua contagem com a data da comunicação da sanção, sendo de evitar a sua transferência para o

momento incerto da cessação do contrato individual de trabalho”.

Concluindo, então, pela necessidade de aplicação analógica, tendo por norte o que o art.º 10.º do Cód. Civil dispõe, não se vê preceito análogo que permita encontrar a solução no n.º1 do citado art.º 10.º isto é, através da analogia legis (da lei).

Se é certo que alguma jurisprudência tem vindo a fazer referência ao art.º 38.º n.º 1 da L.C.T. — único que poderia ser eventualmente atendível — não passa por aí a aplicação analógica, pois naquela norma prevê-se expressamente que os créditos laborais prescrevem no prazo de um ano após a cessação do contrato de trabalho.

E assim, a analogia seria apenas quanto à duração do prazo mas nunca quanto ao início da sua contagem. E é o início que aqui está em causa.

Desta forma, temos o recurso à integração da lacuna de lei através da analogia juris, isto é, pelo espírito do sistema jurídico, pela norma que o próprio intérprete produziria se tivesse de legislar dentro do espírito do sistema.

Citando agora o que se decidiu no citado Ac. deste Supremo de 29.11.2005: “Já vimos que esse espírito exige a resolução rápida dos conflitos surgidos no âmbito do direito disciplinar laboral: é dizer que o contencioso daí resultante deve ser integralmente resolvido em período que não se distancie demasiado da prática infraccional invocada, abstraindo sempre do ciclo de vida da relação laboral.

Resta proceder à fixação do prazo.

Como a impugnação judicial de uma sanção disciplinar visa obter a sua anulabilidade, parece-nos adequado atender ao regime que a lei geral estipula para esse tipo de invalidade: o prazo de um ano, previsto no art.º 287.º do Código Civil.

De resto, é também esse prazo que o art.º 435.º do actual Código de Trabalho veio expressamente fixar para uma das sanções disciplinares: a sanção específica do despedimento.

Ainda que este preceito não seja analogicamente atendível no caso dos autos — como já referimos — é patente a similitude das situações, porque estamos no mesmo domínio do direito disciplinar laboral, e não devemos ignorar que o legislador acabou por consagrar agora, para o despedimento, uma solução que alguma doutrina e jurisprudência já vinha reclamando para a generalidade das sanções disciplinares” - fim de transcrição.

Subscreve-se tal entendimento”.

A questão porém não é líquida, e o próprio acórdão mereceu declaração de voto da Exm.ª Senhora Desembargadora Maria José Costa Pinto: “Divirjo parcialmente da fundamentação da decisão na medida em que entendo que o

trabalhador pode exercer o direito de impugnação das sanções disciplinares distintas do despedimento dentro do prazo de um ano a partir do dia seguinte aquele em que cessou o contrato de trabalho. E chegaria a tal conclusão:

- quer por interpretação extensiva do artigo 337.º, n.º 1 do Código do Trabalho
- considerando 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 (foi assim que se resolveu durante décadas o problema do prazo para impugnar o despedimento e exercer os direitos decorrentes da ilicitude deste, incluindo o direito à reintegração);
- quer por integração analógica do mesmo preceito (artigo 10.º, n.º 2 do Código Civil) - por se verificarem na íntegra quanto à impugnação das sanções disciplinares as razões que estiveram na base da previsão da suspensão do prazo de prescrição na vigência do contrato prescrita no artigo 337.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

A solução adoptada colide com a disciplina traçada n.º 2 do artigo 337.º. Se a lei possibilita a prova do crédito correspondente a indemnização por sanção abusiva com a dilação temporal de 5 anos, não se compreende que se limite a 1 ano após a aplicação da sanção o prazo para a reacção judicial à mesma sanção, tirando sentido útil aquela regra probatória, sendo incongruente, mesmo quanto às sanções não abusivas, que o direito de crédito emergente da respectiva aplicação ilícita, veja a sua satisfação inviabilizada pela caducidade do direito de impugnar a sanção disciplinar (vide sobre esta matéria João Leal Amado in RLJ, n.º 3954, pp. 169 e ss.)”.

Com o maior respeito, as razões apresentadas pelo STJ são de grande rigor jurídico-formal, nem sempre aplicável a um legislador mais pragmático.

Consideremos que se a questão não era clara no domínio da LCT, o advento da legislação codificada veio autonomizar a impugnação do despedimento, cominando-lhe um prazo de caducidade - a impugnação só pode ser feita em juízo, mediante a acção respectiva - ao qual associou um ano, deixando de fora deste regime toda a outra possível actuação, mesmo judicial, do trabalhador contra o empregador, submetendo-a sim ao regime de prescrição e associando-lhe o prazo de um ano a contar da cessação do contrato de trabalho. Esta posição do legislador sai ainda mais reforçada se considerarmos o que bem anotou o Exmº Senhor Procurador-Geral Adjunto no seu parecer, citando o preâmbulo do DL 295/2009, de 13 de Outubro - novo CPT - onde se lê: “(...) cria-se agora no direito adjectivo uma acção declarativa de

condenação com processo especial, de natureza urgente, que admite sempre recurso para a Relação, para impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, sempre que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual. Nestes casos, a acção inicia-se mediante a apresentação pelo trabalhador de requerimento em formulário próprio, junto da secretaria do tribunal competente, no prazo de 60 dias previsto no nº 2 do artigo 387º do CT (...). Todas as demais situações continuam a seguir a forma de processo comum e ficam abrangidas pelo regime de prescrição previsto no nº 1 do artigo 337º do CT”. Quer dizer, também a impugnação do próprio despedimento, desde que não escrito, ou quando é contestada a natureza laboral da relação, por exemplo, fica sujeito, segundo declaração do legislador, a um prazo de prescrição e não a um prazo de caducidade[1]. De resto, o próprio artigo 337º CT refere os créditos resultantes da violação e da cessação do contrato de trabalho. Neste sentido, estamos inteiramente de acordo com a declaração de voto produzida no acórdão da Relação de Lisboa, segundo a qual “os créditos” laborais não têm a acepção restrita civilística associada ao direito de crédito. Esta é a interpretação que permite salvar o, sem dúvida, intencionalmente específico normativo laboral, originado na constatação de facto da dependência do trabalhador, e que lhe associa uma falta de liberdade para afrontar o empregador na pendência do contrato.

Notemos a este propósito aliás, que não admitir que o prazo de impugnação de sanções disciplinares outras que o despedimento se não inicie apenas após a cessação do contrato permite a consolidação ou estratificação de antecedentes disciplinares que justificam, ou pelo menos são sempre considerados, para a decisão de despedir. Os antecedentes disciplinares contam, na normalidade dos casos, como degraus, às vezes como o único degrau, que justificam a adequação exclusiva da mais grave sanção disciplinar e se o prazo para impugnar sanções conservatórias for de um ano a contar da comunicação da aplicação da sanção, o trabalhador é forçado a vir demandar judicialmente a entidade empregadora na pendência do contrato - com os manifestos incómodos que isso traz à relação - sob pena de consolidação da sanção conservatória, isto é, sob pena de na acção em que impugne o despedimento já não poder vir invocar a ausência ou a não presença lícita de sanções anteriores.

Continuando a legislação laboral a não prever expressamente uma norma sobre o prazo de impugnação das sanções disciplinares conservatórias, também entendemos, sufragando a declaração de voto acima transcrita, que se há-de recorrer à interpretação extensiva da expressão créditos constante do artigo 337º do CT ou à integração analógica do mesmo preceito por se verificarem exactamente as mesmas razões, isto é, porque há-de garantir-se a

liberdade do trabalhador no accionamento judicial do empregador. Entendemos pois que o prazo para impugnar judicialmente sanção disciplinar conservatória é de um ano a contar da cessação do contrato de trabalho. Neste sentido, os acórdãos desta Relação de 12.4.2010 e de 28.6.2010. Vindo ao caso concreto (...) procede o recurso e se julga improcedente a excepção de caducidade do direito de acção e em consequência se ordena o prosseguimento dos autos na primeira instância. (fim de citação do acórdão referido).

A recorrente, com o maior respeito, não traz grande acréscimo a esta controvérsia, renovando os argumentos utilizados pela corrente jurisprudencial que perfilha, maioritária. Aduz ainda - no corpo das alegações, que não nas conclusões - que na fundamentação de sucessivos acórdãos do STJ tem sido citado um acórdão do Tribunal Constitucional que garante que a interpretação escolhida não viola o direito de acesso à justiça. Acrescenta ainda a recorrente uma nota sobre a impressionante celeridade dos prazos estabelecidos para as diversas fases procedimentais disciplinares, no sentido de que essa celeridade revelaria o interesse na mais rápida resolução dos litígios, a favor da paz social e da segurança jurídica.

Com o devido respeito, e quanto a esta última argumentação, a celeridade dos prazos procedimentais é estabelecida em benefício do trabalhador, sendo aliás um factor de muito peso e agravo para o empregador nos casos em que os ilícitos disciplinares são particularmente numerosos e complexos. E que é absolutamente claro que o legislador laboral não tem nenhum especial empenho na resolução rápida dos litígios que ocorrem na pendência da relação laboral, muito antes pelo contrário, revela-o o facto de ser absolutamente pacífico que quaisquer dissensões relativas a indevida categorização, não pagamento de parcelas da retribuição, mudanças de funções ou de local de trabalho, estarem submetidos ao prazo de prescrição de um ano a contar da cessação do contrato de trabalho. Muito antes pelo contrário, dizemos, porque o legislador atendeu à realidade de desigualdade substancial entre as partes na pendência do contrato, e claramente preferiu salvaguardar mecanismos que a compensam: - é essa a essência do Direito do Trabalho.

Não vemos razões para alterar a nossa posição. Além do que já escrevemos no nosso acórdão acima transcrito, diríamos só mais o seguinte: no fundo, o que está em causa nas duas facetas da controvérsia é a eleição do princípio jurídico aplicável: segurança jurídica ou protecção do trabalhador. Os cultores da primeira remetem-nos ao universo da igualdade formal entre as partes, à

presunção de igualdade entre as partes: porque são iguais, porque têm as mesmas forças, o que cada uma fizer do seu tempo é valorado. Assim, o trabalhador que não impugna a sanção disciplinar conservatória no prazo de um ano a contar do conhecimento da sua decisão, desinteressa-se das consequências da eventual ilegalidade, e com tal desinteresse brinda a outra parte com a confiança de que, como parece resultar objectivamente, a primeira se conformou, pacificou, e que nada irá acontecer. Os cultores da segunda atêm-se à desigualdade material das partes e à evidência de que, na pendência da relação laboral, o trabalhador não está livre de decidir afrontar o seu empregador.

Que essa desigualdade foi o fundamento do Direito do Trabalho na sua génese, que esbatida ela fosse pela evolução salarial e pela diversificação do padrão do trabalhador, claro está que no presente – e a segurança jurídica não tem vocação eterna – no longo presente que vivemos há décadas, perante o anunciado regresso do contrato de trabalho à companhia confortável dos demais contratos obrigacionais, perante as tentativas de salvamento do Direito do Trabalho pelo seu emagrecimento, com admissão de figuras contratuais paralelas, a realidade material dos nossos dias não revela, dentro das empresas e sobretudo olhando para fora, para os números elevadíssimos do desemprego, um clima em que nenhum trabalhador se sinta confortável, se sinta com um mínimo de liberdade para assumir o encargo legal – neste caso não expresso, mas criado pelo intérprete jurídico à semelhança do que supostamente (na suposição do intérprete) faria o legislador – de ter de afrontar, na pendência do seu vínculo, o empregador, acusando-o de lhe ter aplicado ilegalmente uma sanção disciplinar. E nem vale esgrimir com a figura do contrato de trabalho por tempo indeterminado e com a proibição de despedimentos sem justa causa ou com a figura das sanções abusivas: a questão da aplicação de sanções disciplinares conservatórias põe-se também no domínio dos contratos a termo, sujeitos a simples denúncia no fim do prazo. É perante esta realidade material que nos parece com menor fundamento, com o devido respeito, a insistência na defesa da paz e da segurança jurídicas como valores basilares do próprio edifício jurídico.

Assim, mantemos a nossa posição, aliás observada no despacho saneador recorrido, que por isso se confirma.

Em conclusão, improcede o recurso.

Tendo decaído no recurso é a recorrente responsável pelas custas – artigo 527º nº 1 e 2 do CPC.

IV. Decisão

Nos termos supra expostos acordam negar provimento ao recurso e confirmar o despacho saneador recorrido.

Custas pela recorrente.

Porto, 27.4.2015

Eduardo Petersen Silva

Paula Maria Roberto

António José Ramos (vencido conforme declaração anexa)

---

Sumário a que se refere o artigo 663º, nº 7 do CPC:

O direito de impugnar sanção disciplinar conservatória do vínculo laboral está sujeito ao prazo previsto no artigo 337º do CT e ao termo inicial de contagem do prazo de tal preceito implicitamente decorrente.

Eduardo Petersen Silva

(Processado e revisto com recurso a meios informáticos (artigo 138º nº 5 do Código de Processo Civil).

---

**Voto vencido:**

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

Perfilho o entendimento de que as sanções disciplinares laborais não abusivas, distintas do despedimento, devem ser impugnadas judicialmente no prazo de um ano a contar da data da sua comunicação ao infractor.

No caso, não estando em causa qualquer sanção abusiva, é manifesto de que quando a presente acção foi instaurada já há muito havia decorrido o aludido prazo de um ano.

Assim, pelas razões expandidas no Acórdão do STJ de 12/02/2014, processo nº 298/12.1TTMTS-A.P1, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), - que aqui se dão por reproduzidas - julgaria procedente o recurso e revogaria a decisão recorrida.

\*

António José Ramos