

# Prazo para a impugnação de sanções disciplinares conservatórias

## *Time limit for judicial challenge of non-dismissal disciplinary measures*

### João Pedro Louro Vinagre

Assistente Convidado na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa,  
Investigador do Centro de Investigação de Direito Privado,  
Mestrando na Universidade Católica Portuguesa.

---

#### SUMÁRIO

Introdução

1. Forma do processo
2. O prazo para a impugnação de sanções disciplinares conservatórias segundo a doutrina e a jurisprudência
3. Das dificuldades metodológicas que enfrenta a tese maioritária, *maxime* da admissibilidade da construção jurídico-normativa de prazos pelo poder judicial
4. Das soluções para a omissão legislativa

Conclusões

Bibliografia

## Introdução<sup>1</sup>

Na sequência de uma conduta ilícita e culposa do trabalhador, o empregador pode aplicar ao trabalhador uma sanção disciplinar que poderá corresponder a uma repreensão (registada ou não registada), uma sanção pecuniária, a perda de dias de férias, a suspensão do contrato de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ou no despedimento sem indemnização ou compensação (artigo 328.º, n.º 1, do CT)<sup>2</sup>.

O trabalhador, no entanto, pode não se conformar com a sanção disciplinar aplicada. O trabalhador poderá, designadamente, considerar que os factos imputados não constituem uma infração disciplinar, que o direito do empregador a exercer o poder disciplinar prescreveu por ter decorrido mais de um ano da prática da infração, ou que a sanção em causa é manifestamente desproporcional.

Para a sanção disciplinar mais grave, não haverá dúvidas, o artigo 387.º, n.º 2, do CT, estabelece um prazo de 60 dias para o trabalhador impugnar o seu despedimento<sup>3</sup>, prazo que se contará da data da receção da comunicação do despedimento ou, se posterior, da data da cessação do contrato<sup>4</sup>.

Quanto às demais sanções, o artigo 329.º, n.º 7, do CT determina que «[s]em prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei».

Da primeira parte do preceito decorre explicitamente que o trabalhador tem a possibilidade de reagir judicialmente contra sanções disciplinares conservatórias. Trata-se de um direito consagrado expressamente, pela primeira vez, no artigo 372.º, n.º 2, do CT de 2003, mas que anteriormente já era reconhecido pela jurisprudência dos tribunais superiores<sup>5</sup>.

---

1 Lista de principais abreviaturas: *BMJ* – Boletim do Ministério da Justiça; *CJ* – Coletânea de Jurisprudência; *CC* – Código Civil; *CPC* – Código de Processo Civil; *CT* – Código do Trabalho; *CPT* – Código de Processo do Trabalho; *CRP* – Constituição República Portuguesa; *LCT* – Lei do Contrato de Trabalho (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969); *TC* – Tribunal Constitucional; *TCAN* – Tribunal Central Administrativo Norte; *TCAS* – Tribunal Central Administrativo Sul; *TRC* – Tribunal da Relação de Coimbra; *TRE* – Tribunal da Relação de Évora; *TRG* – Tribunal da Relação de Guimarães; *TRL* – Tribunal da Relação de Lisboa; *TRP* – Tribunal da Relação do Porto; *STJ* – Supremo Tribunal de Justiça.

2 A norma é convénio-dispositiva, tal como resulta do n.º 2 do artigo 328.º do CT. No entanto, a previsão de outras sanções por instrumento de regulação coletiva não é frequente, conforme explana MONTEIRO FERNANDES (2020), p. 456.

3 O prazo era de um ano no CT de 2003, nos termos do artigo 435.º, n.º 2, 1.ª parte.

4 Este prazo só se aplica a despedimentos comunicados por escrito onde não seja controvertido o motivo que determinou a cessação do contrato, JOANA VASCONCELOS (2022), p. 102.

5 Acórdão do TRL de 27.11.1984 (ROBERTO VALENTE), *CJ*, ano IX, Tomo 5, 1984, p. 204, onde se refere

Sucedem que não há qualquer subsídio normativo que preveja o prazo ao dispor do trabalhador para impugnar as sanções não expulsivas. Perante a omissão do legislador, várias têm sido as propostas da doutrina e da jurisprudência para solucionar a questão.

Procuraremos neste estudo analisar de forma crítica as principais soluções apresentadas para a *vexata quaestio*, tomando posição sobre o prazo para o trabalhador impugnar uma sanção conservatória, ou seja, uma medida disciplinar punitiva que não pressuponha a quebra do vínculo jurídico-laboral<sup>6</sup>.

## 1. Forma do processo

Uma leitura precipitada do disposto no artigo 170.º, n.º 1, do CPT, poderia levar à imediata conclusão de que as dúvidas suscitadas não têm razão de ser. Com efeito, este preceito estabelece de forma ampla que o «arguido em processo disciplinar que pretenda impugnar a respetiva decisão deve apresentar no juízo do trabalho competente o seu requerimento no prazo de 15 dias, contados da notificação da decisão».

Efetivamente, o enunciado normativo não especifica os processos disciplinares em causa, mas o intérprete não poderá ficar indiferente à inserção sistemática da referida norma. Com recurso a este elemento interpretativo, rapidamente se constata que esse processo especial surge regulado na Secção IV (Impugnação judicial de decisão disciplinar) que integra o Capítulo IV (Processo do contencioso das instituições de previdência, abono de família e associações sindicais) do Título VI (Processos Especiais) do Livro I do CPT. Assim, o curto prazo de 15 dias não se aplica às sanções disciplinares aplicadas pelo empregador, mas àquelas que foram aplicadas por instituições de previdência, abono de família, associações sindicais, associações de empregadores ou comissões de trabalhadores, entidades abrangidas pelo supramencionado Capítulo IV<sup>7</sup>.

Por não ser aplicável nenhuma forma de processo especial, nos termos do artigo 48.º, n.º 3, *in fine*, do CPT, o trabalhador que pretenda reagir judicialmente contra uma sanção disciplinar distinta do despedimento deverá recorrer ao

---

que o «trabalhador, punido disciplinarmente pela sua entidade empregadora, pode impugnar judicialmente a aplicação de qualquer espécie de sanção».

6 As sanções disciplinares conservatórias contrapõem-se ao despedimento, sanção disciplinar expulsiva (ou também designada não conservatória), que implica a cessação do contrato de trabalho, confira-se ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2019), p. 636 e NUNO ABRANCHES PINTO (2009), p. 90.

7 PAULO SOUSA PINHEIRO (2020), p. 485 e acórdão do TRL de 22.05.2013 (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO), *in* [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

processo declarativo comum, sob pena de incorrer em erro na forma do processo, conforme determina o artigo 193.º do CPC, *ex vi* artigo 1.º, n.º 3, do CPT.

## 2. O prazo para a impugnação de sanções disciplinares conservatórias segundo a doutrina e a jurisprudência

Ainda antes da lei estabelecer expressamente a possibilidade de o trabalhador impugnar uma sanção disciplinar conservatória, a jurisprudência já propunha o estabelecimento de um prazo para o exercício deste direito.

Em aresto<sup>8</sup> proferido ainda na vigência da LCT, a Relação do Porto defendeu que o trabalhador tinha três meses a contar da decisão do empregador para dela reagir judicialmente<sup>9</sup>. Como argumento, invocou o disposto no artigo 31.º, n.º 3, da LCT – equivalente ao atual artigo 330.º, n.º 2, do CT – que estabelecia que a «execução [da sanção disciplinar] só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão». Não se tratava, naturalmente, de defender uma aplicação direta do referido preceito. Em concreto, a decisão judicial considerou que as duas situações não mereciam tratamento desigual: ao empregador e ao trabalhador deve ser concedido o mesmo prazo para, respetivamente, aplicar e impugnar uma sanção disciplinar distinta do despedimento.

Esta orientação parte da premissa implícita de que para o caso omissis procedem as mesmas razões justificativas do caso previsto na lei, para, de seguida, recorrer ao processo de integração de lacunas previsto no artigo 10.º, n.º 1, do CC. Contudo, entendemos que tal argumento é improcedente. Com efeito, no artigo 330.º, n.º 2, do CT, a lei «toma em conta a necessidade de evitar que a perspectiva da punição de uma eventual falta seja mantida como uma ameaça suspensa indefinidamente sobre o trabalhador, a fim de lhe condicionar o comportamento, e, inclusive, a capacidade reclamatória»<sup>10</sup>. Ao invés, a necessidade de estabelecer um limite temporal para o trabalhador impugnar dada sanção disciplinar prende-se, sobretudo, com a garantia da certeza e segurança jurídicas do exercício do poder disciplinar. Acresce que a respeito do *dies a quo*, não faz sentido que o prazo ao dispor do trabalhador comece a contar imediatamente a seguir à tomada de decisão do empregador, por nesse momento

---

8 Acórdão do TRP de 26.06.1989 (NETO PARRA), *BMJ*, 388, 1989, p. 602.

9 Aderiu também a esta tese, MOTTA VEIGA (2000), p. 345.

10 MONTEIRO FERNANDES (2020) p. 462, onde se aborda em específico o prazo de caducidade previsto no artigo 329.º, n.º 1, do CT, que estabelece que o direito da entidade empregadora a exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração. Ora, se a sanção já se encontra definida e falta apenas a sua aplicação, no contexto abordado a ideia de «ameaça suspensa indefinidamente sobre o trabalhador» apresenta ainda maior pertinência.

a declaração não produzir ainda efeitos. Na verdade, a comunicação da sanção disciplinar corresponde a uma declaração recipianda, que só se torna eficaz quando chega ao poder ou ao conhecimento do destinatário, nos termos do artigo 224.º, n.º 1, do CC<sup>11</sup>. Não produzindo a sanção quaisquer efeitos jurídicos no tempo que medeia a tomada de decisão e a notificação ao trabalhador, o respetivo prazo de impugnação também não se pode ter por iniciado.

Por outro lado, de forma expressiva – ainda que não corresponda à perspetiva maioritária – alguma jurisprudência defende que o trabalhador tem um ano a contar da data da cessação do contrato de trabalho para impugnar uma dada sanção conservatória<sup>12</sup>. Esta orientação considera aplicável o prazo de prescrição previsto no artigo 337.º, n.º 1, do CT. O principal argumento avançado relaciona-se com a própria teleologia da prescrição de créditos remuneratórios do trabalhador durante a relação laboral<sup>13</sup>. Vejamos.

Ao contrário da regra geral constante no artigo 309.º do CC, a legislação laboral estabelece um prazo mais curto de prescrição para os créditos laborais, que corresponde a um ano em vez de vinte. Findo o prazo, se a prescrição for invocada pela parte a que aproveita, o direito de crédito, em bom rigor, não se extingue<sup>14</sup>, mas converte a obrigação civil em obrigação natural, nos termos do artigo 402.º do CC. Quanto aos fundamentos, a prescrição visa tutelar o devedor, sancionando a negligência do credor que não exerce o seu direito durante um período razoável, distinguindo-se assim da caducidade cuja principal função é assegurar a segurança e certeza jurídicas<sup>15</sup>.

No âmbito laboral, apesar do prazo ser mais curto, estabelece-se um desvio relevante. Se no Direito Civil, o prazo de prescrição «começa a correr quando o direito puder ser exercido», conforme artigo 306.º, n.º 1, do CC, na legislação laboral o momento relevante é o da cessação do contrato de trabalho. Segundo

---

11 Sobre a qualificação do despedimento como declaração recipianda, vejam-se os acórdãos do TRE de 21.02.2013 (JOÃO NUNES) e do STJ de 07.11.2007 (MÁRIO PEREIRA), disponíveis in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). O mesmo entendimento aplica-se, *mutatis mutandis*, para as demais sanções disciplinares.

12 Vejam-se, designadamente, os acórdãos do TRL de 09.12.2004 (RAMALHO PINTO) e do TRP de 28.06.2010 (FERREIRA DA COSTA), de 09.09.2013 (EDUARDO PETERSEN SILVA) e de 27.04.2015 (EDUARDO PETERSEN SILVA), disponíveis in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Na doutrina, confira-se JOÃO LEAL AMADO (2009), p. 179 e ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA (2013), p. 288.

13 Alguma doutrina sustenta ainda que o prazo para o trabalhador impugnar uma sanção disciplinar distinta do despedimento é um ano a contar da data da cessação do contrato porque outra solução não tem cabimento legal. Neste sentido, ROMANO MARTINEZ (2005), p. 611, que, no entanto, deixa de se referir autonomamente ao prazo aplicável para impugnação de sanções disciplinares conservatórias em edições mais recentes da mesma obra. Em sentido próximo, tem-se argumentado que esta solução resulta expressamente do artigo 337.º, n.º 2, do CT, MENEZES LEITÃO (2021), p. 471.

14 MENEZES CORDEIRO (2005), pp. 171-172.

15 ANA FILIPA MORAIS ANTUNES (2010), pp. 39-40. A Autora reforça precisamente que na caducidade prescinde-se da valoração da inércia do credor no exercício do direito.

esta orientação, com grande difusão na doutrina e jurisprudência, a suspensão do prazo durante a execução do contrato justifica-se «na desigualdade de forças» na relação laboral e na «normal superioridade económica e social do empregador»<sup>16</sup>. Devido ao receio de eventuais retaliações, o trabalhador estaria psicologicamente inibido de agir judicialmente contra o empregador enquanto o contrato de trabalho se mantivesse em vigor. Num passo seguinte, entende-se que as razões que explicam a suspensão do decurso do prazo de prescrição dos créditos laborais durante a vigência do contrato de trabalho justificam, por analogia, uma norma segundo a qual a possibilidade de contestar judicial qualquer sanção disciplinar não pode ser excluída enquanto subsistir a relação de poder inerente à relação de trabalho<sup>17</sup>.

Todavia, esta perspetiva é também criticável, em especial, atendendo ao fundamento subjacente à prescrição de créditos laborais, que cremos ser distinto ao atrás mencionado.

No polo diametralmente oposto, BERNARDO LOBO XAVIER entende que o constrangimento psicológico no que respeita à exigência de créditos laborais só se verifica nos trabalhadores de serviço doméstico<sup>18</sup>. Só nestes trabalhadores se poderá falar hoje de uma eventual inibição em tomar decisões verdadeiramente livres em resultado do temor reverencial do trabalhador face ao empregador. O Autor conclui assim que a prescrição não se suspende durante a relação laboral, caso contrário, não faria sentido que o artigo 337.º do CT se aplicasse a créditos do empregador<sup>19</sup>. Assim, vigorará durante a constância da relação laboral o regime geral disposto nos artigos 309.º e 310.º do CC.

Tal como BERNARDO LOBO XAVIER, consideramos que o fundamento do artigo 337.º do CT não é o pretenso temor reverencial do trabalhador face ao empregador. De outra forma, seria incompreensível que a entidade empregadora pudesse igualmente beneficiar da suspensão do prazo de prescrição durante a execução do contrato de trabalho. No entanto, numa perspetiva de Direito constituído não vamos tão longe.

---

16 JOÃO LEAL AMADO (2018), p. 284.

17 *Idem*, (2009), p. 179.

18 BERNARDO LOBO XAVIER *et alii* (2020), p. 616.

19 Segundo o Autor, a suspensão do prazo de prescrição de créditos laborais deixou de vigorar no ordenamento jurídico português desde a revogação da Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, que estabelecia no artigo 25.º, que «[a] prescrição dos ordenados e salários e a das remunerações e indemnizações a que se refere o artigo anterior, devido a empregados ou assalariados despedidos, corre desde o dia seguinte ao da rescisão do contrato de trabalho». Como refere, «no plano histórico tem de se considerar o art. 38.º da LCT (antecedente do actual art. 337.º) deixou de estabelecer uma prescrição meramente presuntiva de curto prazo (ao contrário da L n.º 1952, como salientou o próprio relatório da LCT) e passou a aplicar-se também a créditos patronais», acrescentando logo de seguida que não tem «sentido a suspensão da prescrição ou melhor o não decurso da prescrição» – *ibidem*.

Ao invés, diríamos, como é entendimento uniforme na jurisprudência<sup>20</sup>, que a prescrição da generalidade dos créditos laborais se suspende efetivamente na constância da relação laboral. Contudo, o fundamento para tal suspensão não é a tutela do contraente mais débil, mas a natureza relacional do contrato de trabalho<sup>21</sup>. Ou seja, a inércia do trabalhador ou do empregador em exigir judicialmente o cumprimento de dada obrigação pode resultar do interesse em preservar a relação laboral em vigor. A passividade de uma das partes no exercício de um dos seus direitos não deve ser encarada como falta de interesse nesse direito, mas sim como um juízo de oportunidade. Isso reflete a consideração do trabalhador ou do empregador de que, naquele momento da relação contratual, não é oportuno exercer o referido direito, muito menos reagir judicialmente<sup>22</sup>. O legislador reconhece esta natureza relacional do contrato de trabalho; por isso, através da suspensão da prescrição, impede que o titular do direito seja forçado a optar entre exercer o direito e eventualmente prejudicar a relação de confiança subjacente ou deixar prescrever o direito e conservar o contrato de trabalho.

Sendo assim, dificilmente se compreende a aplicação analógica do disposto no artigo 337.º, n.º 1, do CT, à impugnação de sanções conservatórias. Com efeito, se o empregador aplica ao trabalhador uma sanção disciplinar, por este considerada inválida, a relação de confiança já está certamente abalada. Que motivo terá o trabalhador para não reagir judicialmente contra essa sanção e aguardar passivamente pela cessação do contrato de trabalho? Não é comparável a mera reclamação de créditos laborais com a reação judicial a uma sanção conservatória. Na primeira hipótese, o trabalhador pretende, através da sua inação, manter o *status quo*, evitando prejudicar a relação de confiança que mantém com a empresa<sup>23</sup>. Na segunda hipótese, a inércia do trabalhador só parece justificar-se racionalmente na crença de que, no futuro, o empregador sentirá maior dificuldade em comprovar a prática dos factos descritos na nota de culpa em tribunal<sup>24</sup>. Ou ainda, o trabalhador poderá considerar oportuno

---

20 Veja-se, designadamente, o acórdão do TRG de 01.07.2021 (MARIA LEONOR CHAVES DOS SANTOS BARROSO), *in* [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que pondera a posição do referido Autor, mas conclui que a negação do princípio geral de imprescritibilidade dos créditos durante a relação laboral não tem cabimento no plano do direito constituído e pode, quanto muito, ser criticada a bondade desta solução legal.

21 JÚLIO GOMES (2011), pp. 361-364.

22 *Ibidem*, pp. 362-363.

23 Se é certo que o empregador não pode licitamente retaliar contra o trabalhador por este invocar judicialmente um direito seu, empiricamente sabemos que um litígio poderá dar lugar a uma certa animosidade.

24 Ao trabalhador compete provar em tribunal a existência da relação laboral e a aplicação da sanção; por sua vez, ao empregador compete a demonstração que o trabalhador praticou a infração e a proporcionalidade da sanção. Neste sentido, a título exemplificativo, confirmam-se os acórdãos do STJ de 12.02.2014 (ANTÓNIO LEONES DANTAS) e do TRL de 05.06.2013 (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO), disponíveis *in* [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

aguardar, porque se o seu histórico disciplinar for utilizado na aplicação de futuras sanções, impugnando as sanções disciplinares conservatórias anteriores, conseguirá também colocar em causa a proporcionalidade das posteriores punições disciplinares<sup>25</sup>.

A aplicação do disposto no artigo 337.º, n.º 1, do CT, para o caso em análise, tem também a virtualidade de comprometer os direitos de defesa do empregador. Nas relações laborais com várias décadas, se o trabalhador só reagir judicialmente contra as sanções findo o vínculo laboral, a entidade empregadora poderá ser confrontada com uma verdadeira prova diabólica. Basta pensar que os trabalhadores que testemunharam a prática dos factos imputados já abandonaram a empresa – faleceram, foram despedidos, reformaram-se, entre outros – os documentos que suportavam esses factos foram extraviados ou o estabelecimento em causa foi transmitido para diversos empregadores no lapso de tempo que medeia a aplicação da sanção e a sua impugnação.

Acresce que o empregador deve respeitar os rigorosos prazos para iniciar o procedimento disciplinar (artigo 329.º, n.ºs 1 e 2, do CT), notificar o trabalhador da decisão final (artigo 329.º, n.º 3, do CT) e aplicar a sanção (330.º, n.º 2, do CT). Por isso, atendendo à celeridade inerente à atuação disciplinar, é pouco adequado reconhecer ao trabalhador o direito de requerer a declaração de invalidade da sanção aplicada há vários anos, desde que não tenha passado mais de um ano da cessação do contrato de trabalho<sup>26</sup>.

Somos, por isso, da opinião que a solução prevista para o prazo aplicável à reclamação de créditos laborais não se adequa à impugnação de sanções conservatórias.

Por outro lado, a jurisprudência maioritária considera que o prazo para o trabalhador impugnar uma sanção disciplinar distinta do despedimento é de um ano após a sua comunicação ao infrator, sendo este um prazo de caducidade

---

25 Referindo as tremendas dificuldades probatórias do empregador nestas circunstâncias, confira-se o mencionado acórdão do TRL de 05.06.2013, onde se consta que se o trabalhador «vier impugnar também as prévias sanções disciplinares conservatórias, com vista a retirar gravidade, relativa e absoluta, à conduta ou condutas que estiveram na razão do despedimento, estando a licitude do despedimento com invocação de justa causa dependente desse passado disciplinar, a entidade patronal confronta-se aí com um cenário que foge, em parte à sua iniciativa e controlo».

26 Referindo que esta tese é desadequada por onerar assimetricamente o empregador, PAULO SOUSA PINHEIRO (2020), p. 504.

e não, como defendido pela corrente anterior, de prescrição<sup>27, 28</sup>. Em abono desta tese invocam-se essencialmente três argumentos.

Em primeiro lugar, reforça-se a necessidade de garantir a paz jurídica, que seria impossível alcançar se o *dies a quo* coincidisse com a data de cessação do contrato de trabalho. Como explana o STJ<sup>29</sup>, a «manutenção de um litígio latente – eventual indefinição quanto à persistência da sanção aplicada – não deixará de comportar gravosas consequências na estabilidade e desenvolvimento daquela especial relação». Mais, o estado de dúvida sobre se o trabalhador vai impugnar ou não o seu histórico disciplinar, finda a relação laboral, poderá comprometer o próprio efeito útil do poder disciplinar<sup>30</sup>, uma vez que o empregador é colocado num estado de indefinição sobre a validade das sanções aplicadas. Em síntese, a segurança jurídica e a estabilidade das relações impõem que a contagem do prazo se inicie aquando da comunicação da sanção.

Em segundo lugar, afirma-se, como já afloramos, que a contagem do prazo com a comunicação é a solução que melhor se adequa ao ónus probatório a cargo do empregador<sup>31</sup>. Partindo do pressuposto que a empresa terá de demonstrar, em tribunal, a prática dos factos imputado na nota de culpa, a existência de um desfaseamento temporal muito prolongado entre a aplicação da sanção e a sua impugnação judicial, poderá impossibilitar o recurso a prova testemunhal ou até à prova documental<sup>32</sup>.

---

27 Trata-se de uma orientação consolidada no STJ; entre os arestos mais recentes confirmam-se os acórdãos de 06.12.2011 (SAMPAIO GOMES), de 12.02.2014, *op. cit.*, de 19.02.2014 (MELO LIMA) e de 17.09.2017 (PINTO HESPAÑHOL). Tese que tem sido acolhida pelos tribunais de segunda instância; a título de exemplo, vejam-se os acórdãos do TRP, de 07.06.2016 (ANTÓNIO JOSÉ RAMOS), do TRG de 30.05.2018 (VERA SOTTO-MAYOR) e do TRL de 05.06.2013, *op. cit.*, todos disponíveis in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

28 Esta corrente jurisprudencial não aplica igual solução para as sanções disciplinares abusivas, atenta a redação do artigo 337.º, n.º 2, do CT, que dispõe que o crédito correspondente a compensação por aplicação de sanção disciplinar abusiva, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo. Neste sentido, os já citados acórdãos do STJ de 12.02.2014, do TRG de 30.05.2018 e do TRL de 05.06.2013. Além do elemento literal, invoca-se que a contagem do prazo se inicia com a cessação do vínculo devido à especial gravidade dessas sanções. Confirma-se, porém, em sentido divergente BERNARDO LOBO XAVIER (2020), pp. 426-427 e JOANA VASCONCELOS (2022), p. 82. Estes Autores distinguem, por um lado, o crédito indemnizatório e, por outro, a própria impugnação da sanção, para desta forma concluir que o artigo 337.º, n.º 2, do CT, só se aplica ao primeiro caso. Contudo, esta distinção tem sido criticada por certa jurisprudência que considera que o «trabalhador não reclama, judicial e separadamente, da licitude da sanção e dos seus efeitos pecuniário/retributivos nem nos parece concebível que o legislador tivesse elaborado uma disposição legal sem aplicação prática ou residual», como realça o suprarreferido acórdão do TRL de 05.06.2013.

29 No já citado acórdão de 12.02.2012.

30 PAULO SOUSA PINHEIRO (2020), p. 501. Em sentido próximo, veja-se NUNO ABRANCHES PINTO (2009), p. 140 e JOÃO VILAS BOAS SOUSA (2014), p. 93, que consideram ser de recuperar a regra geral aplicável à anulabilidade dos negócios jurídicos (artigo 287.º do CC), devendo a sanção ser impugnada no prazo de um ano, por corresponder ao espírito de celeridade e efeito útil do poder disciplinar.

31 Confirma-se o citado acórdão do TRL de 05.06.2013.

32 Os prazos legais para conservação de documentos podem há muito ter terminado.

Em último lugar, apontam-se razões de coerência sistemática. Com efeito, o legislador, com a aprovação do CT de 2009, reduziu o prazo de impugnação do despedimento individual comunicado por escrito para 60 dias, pelo que é pouco adequado que a sanção menos grave tenha um prazo mais longo do que a sanção mais grave, o despedimento<sup>33</sup>. Adicionalmente, em termos de congruência do sistema, pouco sentido faz que o empregador tenha três meses para aplicar a sanção, conforme artigo 330.º, n.º 2, do CT, e o trabalhador a possa colocar em causa a todo o tempo durante a vigência da relação laboral.

Neste sentido, não estabelecendo a lei qualquer norma aplicável à situação, a jurisprudência tem recorrido às valorações do Direito comum, em concreto, ao disposto no artigo 287.º, n.º 1, do CC, que estabelece o prazo de um ano a contar da cessação do vício para o interessado arguir a anulabilidade de certo ato jurídico. Não se trata de uma aplicação direta deste preceito, mas, ao invés, de fazer apelo ao espírito do sistema jurídico, criando o julgador a norma que o próprio intérprete produziria se tivesse de legislar dentro do espírito do sistema, como disposto pelo artigo 10.º, n.º 3, do CC<sup>34</sup>.

Numa variante desta tese, a doutrina recente<sup>35</sup>, acolhendo os argumentos anteriores, tem sugerido que o prazo de caducidade deverá iniciar a sua contagem não com a comunicação da sanção, mas com a sua efetiva aplicação. Com efeito, aponta-se que o empregador poderá revogar a sanção aplicada e que a coincidência do *dies a quo* com a aplicação da sanção é solução que mais se adequa com o disposto no artigo 287.º, n.º 2, do CC. Mais relevante, é frequente que o trabalhador ao impugnar determinada sanção, em simultâneo, peça uma indemnização pelos danos morais e patrimoniais sofridos com a aplicação da sanção anulável. Naturalmente, o *quantum* indemnizatório só poderá ser determinado com a aplicação da sanção, pelo que fará sentido que o prazo não comece a correr antes deste momento.

---

33 SOUSA PINHEIRO (2020), p. 502, ALCIDES MARTINS (2015), p. 285, e ADELAIDE DOMINGOS (2011), pp. 456-457. A última Autora vai mais longe e considera que o prazo para a impugnação de sanções disciplinares conservatórias é de 60 dias. Nesse sentido, defende ser valorativamente contraditório admitir que o prazo para a impugnação da sanção mais gravosa – o despedimento – seja inferior ao aplicável a punições menos graves.

34 Confirmam-se os já citados acórdãos do STJ, de 06.12.2011, e de 12.02.2014, que além de referirem o critério de preenchimento de lacunas estabelecido no artigo 10.º, n.º 3, do CC, fazem alusão à analogia *iuris*, isto é, ao processo de integração de lacunas que recorre a um princípio geral de direito para resolver casos em que a lei seja omissa. A criação da norma pelo julgador, nos termos do artigo 10.º, n.º 3, do CC, é também defendida expressamente por MAFALDA OLIVEIRA CORDEIRO (2020), pp. 53-54.

35 BERNARDO LOBO XAVIER (2020), p. 430 e JOANA VASCONCELOS (2022), p. 81.

### 3. Das dificuldades metodológicas que enfrenta a tese maioritária, *maxime* da admissibilidade da construção jurídico-normativa de prazos pelo poder judicial

Não discordamos dos fundamentos invocados pela orientação dominante. Aliás, parece-nos mais adequado, de uma perspetiva de *iure condendo*, fazer coincidir o início do prazo com a aplicação da sanção. No entanto, de um ponto de vista do Direito constituído, a tese em causa apresenta dois óbices de difícil resolução: *i)* o sentido decisório do acórdão do TC n.º 185/2004<sup>36</sup>; e, *ii)* os limites do poder judicial na constituição jurídica-normativa.

Vejam, em primeiro lugar, o que estava em causa no aresto do TC. No caso, um trabalhador intentou contra o empregador uma ação, pedindo que fosse anulada a sanção disciplinar de um dia de suspensão com perda de retribuição e a condenação da entidade empregadora no pagamento de uma indemnização. Não obstante, o Tribunal do Trabalho de Lisboa proferiu saneador-sentença, julgando procedente a exceção perentória de prescrição invocada pelo empregador<sup>37</sup>, absolvendo-o, em consequência, dos pedidos formulados. Com efeito, a ação fora intentada pelo trabalhador a 25 de outubro de 2002, mais de um ano após a comunicação da sanção ao infrator (6 de junho de 2001), e o prazo de impugnação era para o tribunal de um ano a contar da data de comunicação da respetiva sanção. Para esta conclusão, o tribunal de primeira instância havia considerado que do artigo 38.º, n.º 1, da LCT, se retirava a norma segundo a qual o prazo para a impugnação de sanções disciplinares é de um ano, independentemente de o contrato de trabalho ter cessado ou não<sup>38</sup>.

Inconformado com esta decisão, entendendo que a interpretação seguida pelo tribunal era violadora da Constituição, o trabalhador recorreu do saneador-sentença para o TC. Considerava, em síntese, que o artigo 38.º da LCT, interpretado no sentido segundo o qual o prazo para a impugnação de sanções disciplinares é de um ano, independentemente da cessação do contrato, violava o princípio da igualdade (artigo 13.º da CRP), o acesso ao direito e tutela jurisdicional efetiva (artigo 20.º da CRP) e o princípio da proteção da confiança dos cidadãos [artigos 2.º e 9.º, alínea *b*), da CRP].

36 De 23.03.2004 (MÁRIO TORRES), *in* [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt).

37 Note-se que, pelas razões já apresentadas, a jurisprudência recente consideraria que estava em causa a caducidade do direito e não a prescrição.

38 O artigo 38.º, n.º 1, da LCT, apresentava a seguinte redação: «[t]odos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na lei geral acerca dos créditos pelos serviços prestados no exercício de profissões liberais».

Em relação ao princípio da igualdade, o trabalhador considerava que a reclamação de créditos laborais era similar à impugnação de sanções disciplinares, como tal não se justificava um regime diferenciado no que concerne aos prazos aplicáveis. O TC considerou, e bem, que este argumento era improcedente, pois no domínio disciplinar vigoravam «especiais considerações de estabilidade e certeza», o que não sucede na generalidade dos créditos laborais.

Sobre o acesso ao direito e tutela jurisdicional efetiva, alegava-se que o prazo em questão comprometia irremediavelmente o exercício de direitos legítimos do trabalhador. Também este argumento é de afastar. Parece inquestionável que a previsão de um prazo para o exercício de direitos, em concreto para a impugnação de sanções disciplinares, não impede o acesso aos tribunais. No limite, como afirma o tribunal, esse prazo poderia violar o artigo 20.º da CRP se fosse de tal forma curto que dificultasse gravemente o exercício daquele concreto direito. Evidentemente, tal não sucede com um prazo de um ano.

Determinante para o nosso estudo é a apreciação pelo TC da conformidade desta interpretação com o princípio proteção da confiança dos cidadãos. O princípio da proteção da confiança é encarado como um subprincípio da segurança jurídica, que se extrai do princípio do Estado de Direito Democrático, e corresponde à proibição de uma «normação tal que afecte de forma inadmissível, intolerável, arbitrária ou desproporcionadamente onerosa aqueles mínimos de segurança que as pessoas, a comunidade e o direito têm de respeitar»<sup>39</sup>. Desta ideia decorre a necessidade de tutelar as legítimas expectativas dos particulares que confiaram na manutenção de um determinado quadro normativo. O TC considerou que este princípio também podia operar perante a jurisprudência, mas acabou por não julgar a norma inconstitucional, porque não se «registou, não se localizou, nem o recorrente [...] apontou, qualquer anterior decisão judicial a sustentar entendimento oposto». Ou seja, o aresto nota que, em 2004, a jurisprudência defendia de forma uniforme que a contagem do prazo se iniciava com a comunicação da sanção ao trabalhador e não com cessação do contrato, pelo que nenhuma expectativa legítima do trabalhador era colocada em causa.

Ora, atendendo à atual divisão da jurisprudência, temos dúvidas que igual conclusão possa proceder<sup>40</sup>. Como já vimos, a tese segundo o qual o trabalhador pode impugnar dada sanção disciplinar conservatória no prazo de um ano da cessação do contrato tem apreciável acolhimento nos tribunais da Relação, pelo que o princípio da confiança poderá ser afetado.

---

39 Confira-se o mencionado acórdão do TC n.º 185/2004.

40 Neste sentido, confira-se ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA (2013), p. 277, nota de rodapé 43, onde se refere que «[s]erá caso para ponderar se, atenta a jurisprudência entretanto sobrevinda [...] não se justifica nova apreciação por parte do TC, no que respeita à afetação das legítimas expectativas dos particulares».

Na nossa opinião, o derradeiro argumento que afasta a tese em análise, situa-se na órbita de saber se é legítimo aos tribunais, no âmbito da função jurisdicional, criar normas de cariz técnico. Por exemplo, se podem os tribunais, perante a omissão da lei, substituir o legislador na determinação de um prazo.

No domínio da metodologia jurídica este problema é frequentemente tratado a propósito da existência de lacunas insuscetíveis de serem preenchidas através de uma dada decisão jurídica<sup>41</sup>. Ainda assim, como a doutrina identifica, o problema não será tanto de uma impossibilidade prática ou dogmática de recorrer ao preenchimento ou integração de lacunas jurídicas, mas da suscetibilidade dos tribunais se imiscuírem em áreas da competência do poder legislativo. Ou seja, a essência da questão centra-se nos limites da constituição jurídico-normativa pelos órgãos adstritos de exercerem a função jurisdicional. E tal é particularmente visível quando para resolução do caso concreto «afuem intenções que não são de natureza jurídica, mas sim de mera oportunidade, de opção político-social, de sentido técnico ou estratégico, etc., a exigirem também opções dessa natureza – pense-se, por exemplo, nos casos que têm a ver com exigências ou aspetos meramente técnicos, com o modo do registo, com as regras de trânsito, mas também, e é isto que agora nos interessa com as regras relativas a prazos»<sup>42</sup>.

Ora, a previsão legal de um prazo para um exercício de direito poderá até demonstrar-se essencial para assegurar a certeza e a segurança de situações jurídicas, contudo não é possível extrair de valorações exclusivamente jurídicas a duração ou a forma de contagem do referido prazo. Será necessário recorrer a ponderações de ordem diversa, a juízos técnicos e de oportunidade, já que para a ideia de justiça não importa que seja estabelecido um prazo de dois meses, três meses ou um ano<sup>43</sup>. O que importará é que esse prazo esteja legalmente previsto e se aplique de forma geral e abstrata.

O mesmo sucede com outras matérias de ordem técnica, com as regras de trânsito. Imagine-se que na legislação nacional inexistia uma regra que determinasse se a condução se realizava pela esquerda ou pela direita. Para evitar o caos rodoviário, é certo que se consegue extrair da máxima de justiça a necessidade de uma regra uniforme para todos os condutores. Todavia, dessa ideia de «justiciabilidade» não é possível determinar uma concreta regra, ou seja, se

---

41 Sobre este tema, CASTANHEIRA NEVES (1993), pp. 230-237 e PEDRO DE ALBUQUERQUE (2019), pp. 459-462. Identificando a inadmissibilidade de decisões judiciais fundadas em juízos de natureza de oportunidade/ /de conveniência prática, sem, contudo, referir especificamente o estabelecimento de prazos pelo poder judicial, KARL LARENZ (1997), pp. 606-610, e KARL ENGISCH (2001), pp. 307-309.

42 PEDRO DE ALBUQUERQUE (2019), p. 459.

43 Desde que não seja manifestamente curto de forma a comprometer a própria exequibilidade do direito, ou demasiado longo e prejudicar o exercício dos direitos de defesa do demandado.

a condução se deve realizar pela esquerda ou pela direita. Caberá à função legislativa gizar a solução aplicável para estes casos, que atenta a sua legitimidade democrática, é a mais capaz para tomar decisões de ordem política ou técnica.

Poderia afirmar-se que a determinação do prazo para a impugnação de sanções disciplinares conservatórias decorre de um imperativo legal – a proibição do *non liquet* – como argumenta o já citado acórdão do STJ de 06.12.2011. No entanto, o disposto no artigo 8.º, n.º 1, do CC, não é de carácter absoluto e não poderá determinar o afastamento de normas de natureza constitucional<sup>44</sup>, como as normas constantes nos artigos 203.º e 205.º, n.º 1, da CRP<sup>45</sup>. Destas normas resulta não só a independência dos tribunais, mas também a proibição da arbitrariedade da decisão jurisdicional, dispositivo que poderá ser colocado em causa se a solução jurídica se radicar em fundamentos de ordem técnica/ /oportunidade, e já não de natureza jurídica. Assim, concluímos que as regulamentações técnicas, como as tratadas neste texto, não são suscetíveis de ser resolúveis à luz do critério do artigo 10.º, n.º 3, do CC<sup>46</sup>, «terão de ser remetidas ao legislador, a um imperativo acto legislativo»<sup>47</sup>.

#### 4. Das soluções para a omissão legislativa

Se no ponto anterior defendemos que a solução adotada pela maioria de jurisprudência não era conforme com as orientações metodológicas que seguimos, parece-nos que pode ser ensaiada uma solução tripartida até à definitiva e necessária intervenção do legislador.

Em primeiro lugar, caberá delimitar um período temporal máximo pela qual é admissível a reação judicial do trabalhador. A solução não passará, pelos motivos indicados, pela aplicação analógica ou pela construção jurídico-normativa nos termos do artigo 10.º, n.º 3, do CC. Ao invés, será necessário atender ao interesse processual<sup>48</sup> (ou também denominado «interesse em agir») subjacente

---

44 PEDRO DE ALBUQUERQUE (2019), pp. 460-461.

45 Que determinam respetivamente que «[a]s decisões dos tribunais que não sejam de mero expediente são fundamentadas na forma prevista na lei» e que «[o]s tribunais são independentes e apenas estão sujeitas à lei».

46 Não se trata de negar incondicionalmente a criação da norma pelo intérprete-julgador, utilizando o critério do artigo 10.º, n.º 3, do CC. No entanto, essa criação normativa não é possível em todos os casos. Não é admissível designadamente quando o caso exija uma solução decisória, mas cuja solução concreta seja insuscetível de ser extraída de valorações essencialmente jurídicas. Noutra sentença, sustentado a inconstitucionalidade do artigo 10.º, n.º 3, do CC, por colocar o juiz no papel de legislador, em desrespeito pelo disposto no artigo 203.º da CRP, confirma-se JOÃO PEDRO CHARTERS MARCHANTE (2017), pp. 391-392.

47 CASTANHEIRA NEVES (1993), p. 237.

48 Sobre a qualificação do interesse processual como exceção dilatória inominada, consistindo numa decorrência do artigo 30.º, n.º 2, do CPC, confirma-se CASTRO MENDES/MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA (2022),

à impugnação de sanções disciplinares conservatórias. O trabalhador ao impugnar uma sanção disciplinar não expulsiva procura obter uma certa utilidade: *i)* obter o cancelamento do registo da sanção disciplinar; *ii)* recuperar a antiguidade perdida na sequência da aplicação de uma sanção de suspensão do contrato de trabalho com perda de retribuição e antiguidade; *iii)* ser ressarcido pelos danos morais sofridos com a execução do «castigo» disciplinar; *iv)* obter a restituição dos montantes referentes a eventual sanção pecuniária aplicada, à perda de dias de férias ou dos dias de suspensão, entre outras. Para todos esses pedidos, aplica-se o prazo de prescrição de créditos laborais consagrado no artigo 337.º, n.º 1, do CT<sup>49</sup>.

Fará, portanto, sentido, numa ótica de proibição de atos inúteis (artigo 130.º do CPC), que o trabalhador, por exemplo, passado cinco anos da cessação do contrato de trabalho venha requerer judicialmente que seja declarada inválida uma sanção disciplinar, sem poder extrair deste pedido qualquer outra consequência?

Entendemos que não. Um ano após a cessação do contrato de trabalho<sup>50</sup>, o trabalhador não assegura, através da impugnação da sanção, qualquer proveito com a tutela jurisdicional. A ação não deverá assim prosseguir por preterição de um pressuposto processual inominado (o interesse processual). Nesta matéria, o prazo previsto no artigo 337.º, n.º 1, do CT, funciona indiretamente como limite temporal intransponível para a impugnação de sanções disciplinares.

Em segundo lugar, perante o uso reprovável do processo por parte do trabalhador não fica arredada a possibilidade de o empregador invocar o artigo 334.º do CC, no sentido de se considera ilícito, e por isso paralisado, o exercício do direito a impugnar uma sanção disciplinar<sup>51</sup>. Trata-se inclusive de uma hipótese já experimentada pela jurisprudência nacional. Com efeito, num aresto proferido na década de 80<sup>52</sup>, concluiu-se que um trabalhador punido com uma suspensão de 120 dias, com base em mera irregularidade formal, não podia

---

pp. 366-376. Em sentido próximo, fundando o interesse em agir no princípio da economia processual e na proibição de atos inúteis (artigo 130.º do CPC), solução que nos parece preferível, veja-se PAULO PIMENTA (2014), p. 82.

49 Mesmo o direito indemnizatório decorrente de danos não patrimoniais prescreverá no prazo de um ano a contar da cessação do contrato e não de três anos a contar da data em que o lesado teve conhecimento do direito que lhe compete, que constitui a regra geral, segundo o artigo 498.º do CC. Neste sentido, confira-se o acórdão do TRP de 09.01.2020 (PAULA LEAL DE CARVALHO), *in* www.dgsi.pt.

50 E não antes. Apesar de invulgar, nada impede que o trabalhador intente duas ações, uma a solicitar a declaração de invalidade da sanção disciplinar e outra posterior a exigir créditos relacionados com a sanção declarada inválida.

51 Admite esta solução, em casos excecionais, ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA (2013), p. 288, nota de rodapé 77.

52 Acórdão do TRP de 05.01.1987 (VASCO TINOCO), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.ºs 7/8/9, 1989, pp. 618-619.

pedir a anulação da medida punitiva três anos após a sanção ter sido imposta. Sem indicar o prazo aplicável à situação, o tribunal recorreu à figura do abuso do direito para considerar que no caso em apreço a conduta do trabalhador excedia manifestamente os limites impostos pela boa fé.

Em abstrato, tal poderá suceder se o trabalhador após ser notificado da sanção disciplinar demonstrar a sua concordância com a justeza da mesma, e, mais tarde, a questionar judicialmente (*venire contra factum proprium*), ou se a reação judicial se verificar após um decurso de tempo muito significativo a contar da aplicação da punição, afetando de forma significativa as expectativas do empregador, que de forma legítima acreditava que o direito não ia ser exercido (*supressio*)<sup>53</sup>. Note-se que, como já mencionamos, para a impugnação de sanções disciplinares não vale o fundamento geral da prescrição (artigo 337.º do CT) – a natureza relacional do contrato de trabalho – pelo que a inércia do trabalhador não se justifica abstratamente num motivo atendível<sup>54</sup>.

Finalmente, não se poderá descurar que o exercício da função legislativa ou, para o que nos importa, a sua omissão quando juridicamente imposta, poderá dar lugar ao dever de o Estado indemnizar o empregador lesado, nos termos do artigo 15.º da Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, onde se regula a Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público. Em concreto, tal responsabilidade por omissões legislativas poderá surgir quando «o legislador viole normas constitucionais, internacionais, comunitárias ou leis de valor reforçado ou, ainda, quando o Estado viola o princípio da confiança que ele mesmo criara»<sup>55</sup>.

O silêncio da lei quanto ao prazo de impugnação de sanções conservatórias coloca em causa dois preceitos constitucionais: o artigo 20.º, n.º 4, da CRP que prevê o direito de defesa, uma decorrência do direito a um processo

---

53 Sobre as várias modalidades de abuso do direito, veja-se a obra fundamental de MENEZES CORDEIRO (1984), pp. 742-860, e, idem (2020), pp. 933-941.

54 Por não proceder os mesmos fundamentos também não será de equiparar este tema com a inadmissibilidade remissão abdicativa, objeto de decisão em acórdão do STJ de 07.09.2022 (JÚLIO GOMES), in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Seguindo o caminho trilhado por este aresto, a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, aditou, ao artigo 337.º do CT, o n.º 3 que dispõe: «[o] crédito de trabalhador, referido no n.º 1, não é suscetível de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial». Não consideramos, no entanto, que a nossa tese fique por isso prejudicada, não só pela dissemelhança das situações, mas também porque o propósito do preceito é, sobretudo, o de assegurar que o trabalhador não renuncia a direitos que desconhecia ter, o que aliás influenciou de forma decisiva a argumentação do citado acórdão do STJ. Sobre a alteração do artigo 337.º, veja-se ainda DAVID FALCÃO/SÉRGIO TENREIRO TOMÁS (2023), p. 292, que consideram que se pretende eliminar a prática enraizada dos trabalhadores abdicarem de um conjunto considerável de créditos laborais aquando da cessação do contrato de trabalho.

55 Acórdão do STJ de 14.01.2010 (OLIVEIRA ROCHA), in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

equitativo<sup>56</sup>, e o artigo 18.º, n.º 2, da CRP onde está previsto o princípio da proporcionalidade.

Em concreto, o direito de defesa reconduz-se à ideia de conferir ao réu a suscetibilidade de poder influenciar de forma efetiva o desfecho do litígio, implicando que o demandado tenha a possibilidade de apresentar alegações de facto e de direito, apresentar as provas que julgue convenientes, contraditar as provas da contraparte e tomar posição sobre a prova produzida<sup>57</sup>. Impor ao empregador que produza prova sobre a verificação de factos que decorreram há muito anos, e que se traduzam na demonstração da prática de infrações disciplinares pelos trabalhadores, poderá, como muito bem salienta a jurisprudência laboral, corresponder a «tarefa diabólica, senão mesmo impossível, para quem é demandado e tem de fazer a correspondente prova»<sup>58</sup>.

Ora, nos casos em que não seja possível ou se demonstre extremamente difícil o recurso a prova testemunhal ou documental motivado na decorrência temporal, o ónus imposto à entidade empregadora será injusto e violador da Constituição, por desrespeitar o direito à prova e a máxima constitucional de proporcionalidade. E esta violação da Constituição resulta exclusivamente da mencionada omissão legislativa.

A responsabilização do Estado por uma omissão legislativa não é, porém, isenta de dificuldades atendendo à redação do artigo 15.º, n.º 5, da Lei n.º 67/2007, que dispõe: «[a] constituição em responsabilidade fundada na omissão de providências legislativas necessárias para tornar exequíveis normas constitucionais depende da prévia verificação de inconstitucionalidade por omissão pelo Tribunal Constitucional».

Como é sabido, na apreciação de inconstitucionalidades por omissão, nos termos do artigo 283.º da CRP, a legitimidade é restrita ao Presidente da República e ao Provedor de Justiça, não tendo os particulares lesados com a inconstitucionalidade por omissão possibilidade de desencadear o processo aplicável. Contudo, como refere a doutrina e a jurisprudência, impõe-se uma leitura conforme à Constituição, em especial atento ao seu artigo 22.º, abrindo «caminho à responsabilidade civil do Estado por omissão legislativa»<sup>59</sup>, independentemente da prévia apreciação do TC.

---

56 A título exemplificativo, confira-se o acórdão do TC n.º 29/2020 de 16.01.2020 (PEDRO MACHETE), *in* [www.tribunalconstitucional.pt](http://www.tribunalconstitucional.pt).

57 *Ibidem*.

58 Confira-se o citado acórdão do TRL de 05.06.2013.

59 Acórdão do STJ de 02.06.2011 (JOÃO BERNARDO), *in* [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). No mesmo sentido, o já mencionado acórdão do STJ de 14.01.2010, MÁRIO AROS DE ALMEIDA (2008), pp. 46-47, e JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS (2017), p. 351.

Ainda que seja resolúvel, outra dificuldade surge em relação à concreta omissão legislativa aqui em causa. A letra do artigo 15.º, n.º 3, da Lei n.º 67/2007 apenas responsabiliza civilmente o Estado por «omissão de providências legislativas necessárias para tornar exequíveis normas constitucionais». Ocorre que a ausência de um estabelecimento de um prazo para a impugnação de sanções disciplinares conservatórias não constitui uma inconstitucionalidade por omissão em sentido estrito, para efeitos do artigo 283.º da CRP, porque não existe uma concreta e explícita incumbência dirigida pela Constituição ao legislador no sentido de emitir legislação específica sobre o prazo em discussão. Na verdade, estamos perante uma omissão de legislar que consubstancia um incumprimento dos deveres de proteção de direitos fundamentais, no caso concreto do direito à defesa consagrado constitucionalmente. Contudo, também aqui a doutrina<sup>60</sup> e a jurisprudência<sup>61</sup> têm reconhecido a necessidade de interpretar o artigo 15.º, n.º 3, da Lei n.º 67/2007 em conformidade com a Constituição, tendo em conta o princípio de responsabilidade civil do Estado por danos causados no exercício das suas funções, consagrado no artigo 22.º da CRP. Desta forma, o empregador condenado no processo laboral poderá, face à violação do direito à prova constitucionalmente consagrado, exigir uma indemnização pelos danos causados ao Estado.

Naturalmente, estas soluções tratam-se, na ausência de melhor expressão, de um remendo perante o silêncio censurável da lei. Na impossibilidade de a jurisprudência construir um prazo aplicável, como sustentámos, demonstra-se essencial que o legislador se pronuncie definitivamente sobre a questão.

Numa perspetiva de *iure constituendo*, tal solução poderá passar pela consagração de um prazo cuja duração não se afaste substancialmente dos prazos previstos na legislação laboral para matérias paralelas, de preferência entre 60

---

60 MÁRIO AROSO DE ALMEIDA (2008), p. 47. No regime pretérito esta solução era também defendida pela doutrina, confira-se DIOGO FREITAS DO AMARAL/RUI MEDEIROS (2000), pp. 351 e ss. e JORGE PEREIRA DA SILVA (2003), pp. 298 e ss. Contra, sublinha-se a posição minoritária de MARIA LÚCIA AMARAL (2000), pp. 80 e ss. Esta Autora considera que o artigo 22.º da CRP não fornece critérios suficientemente claros para responsabilizar o Estado por danos causados pela emissão (ou omissão de emissão) de atos legislativos e que a inconstitucionalidade da lei não configura um ilícito civil. Ainda que não seja possível densificar o tema nesta sede, sempre se dirá que esta tese dá lugar a uma manifesta contradição valorativa, por admitir ampla tutela para os proprietários afetados por medidas de expropriação (62.º, n.º 2, da CRP), mas parca proteção aos direitos fundamentais dos particulares em geral cujos direitos fundamentais foram colocados em causa por ações ou omissões legislativas inconstitucionais. Além disso, esta posição é influenciada decisivamente pela experiência de ordenamentos jurídicos paralelos, que é lacunar no que respeita à responsabilidade do poder legislativo, mas que recentemente tem admitido abertura no que concerne à responsabilização dos Estados-Membros no incumprimento verificado na transposição de diretivas da União Europeia.

61 Como decorre implicitamente dos acórdãos do TRL de 07.05.2002 (ADRIANO MORAIS), do TCAN de 22.10.2009 (CARLOS LUÍS MEDEIROS DE CARVALHO) e do TCAS de 12.09.2013 (CRISTINA DOS SANTOS), disponíveis in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

dias – solução adotada para a impugnação do despedimento individual comunicado por escrito – e 1 ano – solução que tem vindo a ser adotada pela jurisprudência maioritária para esta questão. O *dies a quo* seria oportuno que coincidissem com o momento da aplicação da sanção, como aliás resulta de norma expressa em Espanha<sup>62</sup>, por permitir assegurar a estabilidade e certeza do direito disciplinar, a celeridade na atuação disciplinar, a salvaguarda do efeito útil da disciplina laboral e as exigências probatórias a cargo do empregador.

## Conclusões

*i.* Designam-se sanções disciplinares conservatórias as medidas punitivas aplicadas ao trabalhador que não determinam a cessação do vínculo laboral, ou seja, todas aquelas distintas do despedimento.

*ii.* O artigo 387.º, n.º 2, do CT, estabelece um prazo de 60 dias a contar da receção da comunicação de despedimento, ou, se posterior, da data de cessação do contrato, para o trabalhador impugnar o seu despedimento.

*iii.* A lei não estabelece, porém, qualquer prazo para a reação judicial contra as demais sanções disciplinares, apesar do artigo 329.º, n.º 7, do CT, reconhecer expressamente a possibilidade de o trabalhador impugnar sanções disciplinares conservatórias.

*iv.* Ao caso não é aplicável o prazo de 15 dias previsto no artigo 170.º, n.º 1, do CPT, que atendendo à sua inserção sistemática, apenas se aplica a decisões disciplinares emitidas por instituições de previdência, abono de família, associações sindicais, associações de empregadores ou comissões de trabalhadores.

*v.* A impugnação de sanções disciplinares está sujeita ao processo declarativo comum laboral, conforme artigo 48.º, n.º 3, *in fine*, do CPT.

*vi.* Perante a omissão legislativa, numa primeira fase, a jurisprudência propôs o prazo de três meses a contar da tomada de decisão do empregador, aplicando analogicamente a norma que resulta hoje do artigo 330.º, n.º 2, do CT.

*vii.* Ocorre que o prazo de três meses para o empregador aplicar a sanção a contar da decisão tem como fim evitar uma ameaça indefinidamente suspensa sobre o trabalhador, pelo que para o caso omissis não procedem as razões justificativas da regulamentação do caso previsto na lei.

---

62 Nos termos do artigo 114.º, n.º 1, da *Ley reguladora de la jurisdicción social* (Ley 36/2011, de 10 de octubre) determina-se que: «[e]l trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda, que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103»; por sua vez, o artigo 103.º, n.º 1, estabelece que «[e]l trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional».

viii. Além disso, o prazo para a impugnação de sanções conservatórias não se pode ter por iniciado antes de ser eficaz a comunicação da sanção disciplinar.

ix. Segundo outra tese, com apreciável acolhimento nos tribunais de segunda instância, o prazo para a impugnação de sanções conservatórias é de um ano a contar da cessação do contrato de trabalho.

x. Neste sentido, defende-se que existe coincidência entre o fundamento subjacente à prescrição de créditos laborais e a reação judicial contra sanções disciplinares não expulsivas.

xi. Com efeito, segundo esta orientação, o trabalhador está psicologicamente inibido de agir judicialmente contra o empregador enquanto o contrato de trabalho se mantiver em vigor, logo o prazo só começa a correr finda a relação laboral.

xii. No entanto, entendemos que a prescrição dos créditos laborais se suspende durante a relação laboral devido à natureza relacional do contrato de trabalho; só assim se explica que também o empregador beneficie da suspensão da prescrição da generalidade dos créditos laborais.

xiii. Sendo aplicada uma sanção disciplinar, que o trabalhador considera inválida, a relação de confiança entre trabalhador e empregador já se encontra afetada, conseqüentemente a inércia do trabalhador não se fundamenta no intuito de manter o *status quo*.

xiv. Na jurisprudência é maioritário o entendimento de que o prazo para a impugnação de sanções disciplinares é de um ano a contar da comunicação da sanção ao trabalhador.

xv. Argumenta-se, nesse sentido, ser a solução exigida para manter a paz jurídica, assegurar a celeridade inerente à atuação disciplinar e evitar onerar desproporcionalmente o empregador com a prova dos factos descritos na nota de culpa ocorridos há muitos anos.

xvi. Este prazo de criação judicial recorre às valorações do Direito Civil (artigo 287.º, n.º 1, do CC), sendo utilizado como critério de integração de lacunas o método previsto no artigo 10.º, n.º 3, do CC.

xvii. A doutrina recente tem sugerido o aperfeiçoamento desta tese, propondo que o prazo de um ano se inicie com a data da aplicação da sanção e não com a sua comunicação ao trabalhador.

xviii. Argumenta-se que a coincidência do *dies a quo* com a aplicação da sanção adequa-se com o disposto no artigo 287.º, n.º 2, do CC, e o *quantum* indemnizatório só é possível apurar com a aplicação da sanção.

xix. Apesar de não discordarmos, numa perspetiva de Direito a constituir, dos fundamentos invocados pela última posição, em termos de Direito constituído existem dois óbices para considerar que é de um ano desde a aplicação o prazo para o trabalhador impugnar uma sanção conservatória.

xx. Por um lado, o TC ao apreciar, em 2004, a inconstitucionalidade da norma segundo a qual o trabalhador tinha um ano para impugnar uma medida punitiva distinta do despedimento, não julgou a mesma inconstitucional, por violação do princípio da proteção da confiança, porque não tinha localizado decisões judiciais que sustentassem uma solução substancialmente diversa.

xxi. Ora, atendendo à atual divergência jurisprudencial, muito dificilmente se poderá continuar a sustentar que não existe violação do princípio da proteção da confiança que o TC chamou à colação no acórdão n.º 185/2004.

xxii. Por outro lado, existem entraves metodológicos para considerar que os tribunais têm legitimidade para criar normas relativas a prazos, quando a lei é omissa.

xxiii. A determinação de prazos para o exercício de direitos, embora necessária para as certeza e segurança jurídicas, não pode ser realizada com base em avaliações exclusivamente jurídicas, mas requer considerações de natureza técnica e de oportunidade.

xxiv. Consequentemente, a competência para a definição do prazo para a impugnação de sanções disciplinares conservatórias deve ser remetida imperativamente para a lei.

xxv. Concluímos, pois, pela ausência absoluta de prazo nesta matéria e, não obstante a omissão legal, pela impossibilidade do mesmo ser criado pelo intérprete-aplicador do Direito.

xxvi. Apesar da omissão legislativa, até que o legislador se pronuncie, é possível ensaiar uma solução tripartida para a resolução da *vexata quaestio*.

xxvii. Em primeiro lugar, é necessário estabelecer um prazo máximo para o exercício do direito, sob pena de, por absurdo, se admitir que um trabalhador possa reagir judicialmente contra uma sanção vinte anos após a cessação do contrato de trabalho.

xxviii. Para o efeito, deverá atender-se ao interesse processual, na medida em que a ação intentada pelo trabalhador procurará assegurar um certo efeito útil, por exemplo, obter a restituição de créditos laborais que não foram pagos na sequência da suspensão do contrato com perda de retribuição.

xxix. Como os pedidos prejudiciais (créditos indemnizatórios) se encontram sujeitos ao prazo previsto no artigo 337.º, n.º 1, do CT, um ano após a cessação do contrato de trabalho, verifica-se que o trabalhador não tem interesse em agir quando pretende impugnar a sanção disciplinar em causa.

xxx. Em segundo lugar, de forma casuística deverá averiguar-se se o trabalhador ao impugnar a sanção disciplinar excede manifestamente os limites impostos pela boa fé, incorrendo em abuso do direito.

xxxi. Com efeito, há precedente no sentido de se considerar abusiva a conduta do trabalhador que pretende impugnar uma sanção disciplinar, passados três anos da sua aplicação, com fundamento em razões meramente formais.

xxxii. Em terceiro lugar, se a ação de impugnação prosseguir e o empregador vir a ser condenado, por não ter conseguido fazer prova dos factos narrados na nota de culpa, caberá indagar se não se exigia ao empregador uma «tarefa diabólica» de demonstrar factos que ocorreram há muitos anos e para qual já não é possível recorrer a prova documental ou testemunhal.

xxxiii. Se for o caso, fica aberta a porta para a responsabilidade civil do Estado, uma vez que a omissão legislativa compromete irremediavelmente o direito de defesa constitucionalmente consagrado do empregador.

## Bibliografia

- ALBUQUERQUE, Pedro de, 2019, *Direito das Obrigações*, Vol. I, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- ALMEIDA, Mário Aroso de, 2008, «A responsabilidade do legislador no âmbito do artigo 15.º do novo regime introduzido pela Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro», *Julgar*, n.º 5, pp. 39-50.
- AMADO, João Leal, 2009, «Supremo Tribunal de Justiça Acórdão de 22 de Outubro de 2008 (impugnação judicial de sanção disciplinar: que prazo?)», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 3954, Ano 138, pp. 169-180.
- AMADO, João Leal, 2018, *Contrato de Trabalho – noções básicas*, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- AMARAL, Diogo Freitas do/Medeiros, Rui, 2000, «Responsabilidade civil do Estado por omissão de medidas legislativas – o caso Aquaparque», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.ºs 3 e 4, pp. 299-383.
- AMARAL, Maria Lúcia, 2000, «Dever de legislar e Dever de Indemnizar. A propósito do caso “Aquaparque do Restelo”», *Themis*, n.º 2, pp. 67-98.
- ANTUNES, Ana Filipa Morais, 2010, «Algumas questões sobre prescrição e caducidade», in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia*, Vol. III, Jorge Miranda (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 35-72.
- CORDEIRO, Mafalda Oliveira, 2020, *Prazo para impugnação judicial da sanção disciplinar conservatória do vínculo laboral: proposta de integração da lacuna jurídica*, Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.
- CORDEIRO, Menezes, 2005, *Tratado de Direito Civil Português*, Vol. I – Parte Geral, Tomo IV, Almedina, Coimbra.

- CORDEIRO, Menezes, 2017 (7.<sup>a</sup> reimpressão da 1.<sup>a</sup> ed. de 1984), *Da boa fé no Direito Civil*, Almedina, Coimbra.
- CORDEIRO, Menezes (coord.), 2020, *Código Civil Comentado*, Almedina, Coimbra.
- COSTA, Ana Cristina Ribeiro, 2013, «Notas sobre o prazo para a impugnação judicial da sanção disciplinar distinta do despedimento – a eterna lacuna da legislação laboral?», *Questões Laborais*, n.º 42, pp. 265-290.
- DOMINGOS, Adelaide, 2011, «Poder e Procedimento Disciplinar: algumas das alterações introduzidas pelo Código do Trabalho de 2009», in *Código do Trabalho – a Revisão de 2009*, Paulo Morgado de Carvalho (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 453-466.
- ENGISCH, Karl, 2001, *Introdução ao Pensamento Jurídico*, 8.<sup>a</sup> ed., Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.
- FALCÃO, David/ Tomás, Sérgio Tenreiro, 2023, *Lições de Direito do Trabalho*, 12.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- FERNANDES, António Monteiro, 2020, *Direito do Trabalho*, 20.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- GOMES, Júlio, 2011, «Do fundamento do regime da prescrição dos créditos laborais», in *Estudos Dedicados ao Professor Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, Volume II, Universidade Católica Editora, Lisboa, pp. 347-364.
- LARENZ, Karl, 1997, *Metodologia da Ciência do Direito*, 3.<sup>a</sup> ed., Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa.
- LEITÃO, Luís Menezes, 2021, *Direito do Trabalho*, 7.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- MARCHANTE, João Pedro Charters, 2017, *Das lacunas da lei, no Direito português – maxime, do disposto no art. 203.º da CRP (“Os tribunais [...] apenas estão sujeitos à lei.”)*, Dissertação de Doutoramento, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.
- MARTINEZ, Pedro Romano, 2005, *Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- MARTINS, Alcides, 2015, *Direito do Processo Laboral*, 2.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra.
- MENDES, Castro/Sousa, Miguel Teixeira de, 2022, *Manual de Processo Civil*, Vol. I, AAFDL Editora, Lisboa.
- MIRANDA, Jorge/Medeiros, Rui, 2017, *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I, 2.<sup>a</sup> ed., Universidade Católica Editora, Lisboa.
- NEVES, Castanheira, 1993, *Metodologia Jurídica – Problemas Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra.
- PIMENTA, Paulo, 2014, *Processo Civil Declarativo*, Almedina, Coimbra.
- PINHEIRO, Paulo de Sousa, 2020, *O Procedimento Disciplinar no âmbito do Direito do Trabalho Português*, Almedina, Coimbra.
- PINTO, Nuno Abranches, 2009, *Instituto Disciplinar Laboral*, Coimbra Editora, Coimbra.

- RAMALHO, Rosário Palma, 2019, *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra.
- SILVA, Jorge Pereira da, 2003, *Dever de legislar e protecção jurisdicional contra omissões legislativas*, Universidade Católica Editora, Lisboa.
- SOUSA, João Vilas Boas, 2014, *O procedimento disciplinar para a aplicação de sanções conservatórias*, Vida Económica, Porto.
- VASCONCELOS, Joana, 2022, *Direito Processual do Trabalho*, 2.ª ed., Universidade Católica Editora, Lisboa.
- VEIGA, António da Motta, 2000, *Lições de Direito do Trabalho*, 8.ª ed., Universidade Lusíada, Lisboa.
- XAVIER, Bernardo Lobo, 2020, «Prazo para a impugnação judicial de sanção disciplinar conservatória (não expulsiva)», in *Homenagem ao Professor Doutor Germano Marques da Silva*, Vol. I, José Lobo Coutinho *et alii* (coord.), Universidade Católica Editora, Lisboa, pp. 411-436.
- XAVIER, Bernardo Lobo *et alii*, 2020, *Manual de Direito de Trabalho*, 4.ª ed., Rei dos Livros, Lisboa.

