

» Prazo de impugnação de sanções disciplinares

- ✚ O elenco das sanções disciplinares previstas no Artigo 366.º do Código do Trabalho, à excepção do despedimento, são : repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.
- ✚ Ora, todas estas sanções disciplinares podem ser objecto de impugnação judicial quando o trabalhador sancionado com elas não concordar.
- ✚ A questão que agora se coloca é a de saber qual o prazo de que dispõe para propor a competente acção judicial estando em vigor o contrato de trabalho, isto é, continuando o trabalhador ao serviço.

» E é neste ponto que a jurisprudência se tem dividido. Vejamos :

- ✚ Há entendimentos no sentido de que, enquanto perdurar o contrato de trabalho, o trabalhador poderá, sempre, impugnar judicialmente a sanção disciplinar; outros entendimentos há no sentido de que o prazo para tal impugnação deve ser de um ano a contar da data em que a sanção tiver sido proferida à semelhança do que acontece quando se trata de despedimento em que, na realidade, tal prazo é de um ano.
- ✚ Os autores deste último entendimento avançam com o argumento de que não faria sentido haver um prazo inferior para a mais grave das sanções disciplinares (o despedimento) e para as sanções menos graves haver um prazo quase ilimitado.

» Qual a posição a tomar sobre a questão ? Como deveremos agir no concreto ?

- ✚ De há muito que vimos defendendo o primeiro dos entendimentos, ou seja, o de que enquanto perdurar o contrato de trabalho, o trabalhador poderá sempre, quando lhe aprouver, recorrer a juízo para impugnar a sanção disciplinar que lhe foi aplicada e que considera injusta.
- ✚ No caso do despedimento, o prazo é de um ano desde logo porque há norma expressa nesse sentido (Art.º 435.º, n.º 2 do Código do Trabalho) e ainda porque todos os créditos resultantes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se por prescrição decorrido um ano após a cessação do mencionado contrato – Art.º 381.º, n.º 1 do mesmo diploma legal.
- ✚ Nas demais sanções não há norma legal expressa que fixe prazo para tal impugnação. Não havia na anterior Lei do Contrato de Trabalho e continua a não haver no Código do Trabalho. E daí a controvérsia. Ou seja: o legislador do Código do Trabalho, sabedor desta problemática, continuou a não criar norma específica para o efeito podendo e devendo fazê-lo.
- ✚ Por isso, terá de ser o trabalhador, o gestor do seu timing de actuação sendo certo que, como se decidiu recentemente no Acórdão da Relação de Évora, de 09.01.2007, "... não é aceitável que o trabalhador se veja obrigado a accionar o empregador durante a vigência do contrato de trabalho, sujeitando-se com essa iniciativa, muitas vezes, a perder o emprego (pense-se apenas nos casos das contratações a termo).
- ✚ Outros argumentos, num e noutro sentido, se costumam avançar, mas não os podemos aqui tratar dada a exiguidade de espaço. A questão não se resume ao aqui expandido.
- ✚ Mas, pessoas avisadas que todos somos, ou devemos ser, pergunta-se: deverá um trabalhador aguardar para impugnar a sanção disciplinar para o período imediatamente a seguir à cessação do contrato de trabalho em vez de a impugnar durante a vigência do contrato?

- ✚ Conhecedores que somos desta controvérsia, não podemos confiar: para se não correr riscos desnecessários, entendemos que deve ser impugnada a sanção disciplinar no prazo de um ano após a sua aplicação. Qualquer outro entendimento de prazo mais dilatado pode conduzir a uma verdadeira aventura de que o único prejudicado é o trabalhador.

» Cessação imediata do contrato de trabalho

- ✚ A possibilidade de o trabalhador fazer cessar o contrato de trabalho imediatamente (isto é, sem necessidade de conceder qualquer pré-aviso ao empregador), sempre que se verifique uma situação de justa causa. O n.º 2 do Art. 441.º do Código do Trabalho contém uma enumeração – exemplificativa - de motivos que podem constituir justa causa da resolução do contrato de trabalho, por parte do trabalhador, relacionados com comportamentos culposos do empregador; e o n.º 3 do mencionado Artigo indica circunstâncias objectivas, relacionadas com o trabalhador, que podem servir de fundamento à imediata rescisão do contrato de trabalho, por parte deste.
- ✚ No primeiro tipo, a lei inclui o atraso culposo no pagamento pontual das retribuições, a violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador, aplicação de sanção abusiva, falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador e ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.
- ✚ A resolução fundada em culpa do empregador confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais, devendo esta ser fixada entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de antiguidade (Art. 443.º do Código do Trabalho).
- ✚ A Jurisprudência dos nossos Tribunais tem vindo a considerar que o comportamento do empregador, além de ilícito e culposo, deve ser de tal forma grave, em si mesmo e nas suas consequências, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- ✚ No segundo tipo de motivos de resolução do contrato de trabalho, por parte do trabalhador, ou seja, nas situações do n.º 3 do Art. 441.º (falta não culposa de pagamento pontual das retribuições, necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço e alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo dos poderes do empregador), não há lugar a qualquer indemnização.
- ✚ A resolução do contrato de trabalho, pelo trabalhador, deve ser feita por documento escrito, com indicação dos factos que a justificam e nos 30 dias seguintes ao conhecimento desses factos (excepto no caso de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do trabalhador ao serviço, em que a comunicação deve ser efectuada logo que possível).
- ✚ Em muitas das vezes em que ocorre a rescisão do contrato de trabalho, com invocação de justa causa, a entidade empregadora não aceita os motivos que o trabalhador invoca, para o assinalado efeito, e só através de uma acção judicial este consegue obter o pagamento da indemnização a que tem direito. Para apreciação pelo Tribunal da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes e às demais circunstâncias que, no caso, se mostrem relevantes.
- ✚ A factualidade que servirá de base à apreciação da justa causa, por parte do Tribunal, decorrerá dos motivos invocados na comunicação de rescisão do contrato de trabalho que o trabalhador efectuou, daí que seja de maior importância que os mesmos sejam claros e suficientes.