



HELENA C. TOMAZ
ADVOGADOS

NEWSLETTER N.º 2
15 a 31 de Maio de 2015
Edição Especial – Direito Penal

ÍNDICE

DESTAQUES LEGISLATIVOS

1 - 35ª Alteração ao Código Penal

2 – 20ª Alteração ao Código do Processo Penal

OPINIÃO

DESTAQUES LEGISLATIVOS

1 – 35.ª Alteração ao Código Penal

A Lei 30/2015, de 12 de Fevereiro altera pela trigésima quinta vez o Código Penal de 1982, bem como alguma legislação avulsa. Nesta medida, contextualizemos o advento da alteração à legislação penal: desde há algum tempo até esta parte que foram feitas recomendações ao Estado Português para que este adoptasse medidas de combate à corrupção (referimo-nos concretamente às recomendações feitas pela OCDE, pelo *Group of States against Corruption* - GRECO - e pelas Nações Unidas, de 1997, 1999, 2003, respectivamente), que só agora decidiu adoptar as mesmas.

Mas não é esta a primeira alteração ao Código Penal cuja temática principal é a corrupção. Aliás, essa parece ser a linha orientadora das mais recentes alterações em legislação penal; lembremos, por exemplo, a Lei 32/2010, de 2 de Setembro, que também realizou tal tarefa.

Tal como havíamos inicialmente frisado, não se tratou tão-somente de uma alteração ao Código Penal, atingindo-se, igualmente legislação avulsa. Assim, foram paralelamente alteradas a Lei 34/87, relativa a crimes da responsabilidade de cargos políticos e altos cargos públicos, a Lei 20/2008, relativa à corrupção no comércio internacional e no sector privado, a Lei 50/2007, relativa à corrupção na actividade desportiva e, finalmente, a Lei 19/2008, relativa à garantia de denunciadores em matéria de corrupção.

Assinalaremos de seguida os aspectos mais importantes destas alterações.

Foi alterado o artigo 11.º do Código Penal (normativo amplamente debatido ao longo da evolução do Direito Penal, porque surge como desvio à regra principal da responsabilidade penal individual, devido às próprias categorias analíticas do crime da acção e da culpa, tranquilizadas pelo Acórdão n.º 213/95 do Tribunal Constitucional - acessível *in* <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19950213.html>).

Procedeu-se agora ao alargamento do leque de crimes de possível prática por pessoas colectivas e entidades equiparadas, podendo agora a sua responsabilidade partir da prática de peculato (375.º CP) e peculato de uso (376.º CP), mas também alargado o âmbito subjectivo daquele normativo a outras pessoas colectivas.

Deste artigo 11.º CP deixou, pois, de constar a limitação às pessoas colectivas de direito público e às concessionárias de serviços públicos, pela revogação do seu n.º 3, e n.º 2 passando a abranger-se as pessoas colectivas que exerçam prerrogativas de poder público, não sendo já necessária a sua natureza pública.

Aliás, parece esta abrangência ser bastante semelhante àquela que o novo CPA de 2015 estabeleceu, onde o critério passou a ser o do exercício de funções públicas em prejuízo do critério da natureza pública da pessoa (para observar as principais alterações sentidas com o Novo Código do Procedimento Administrativo confira a 1ª Edição da Newsletter, respectiva a 1 a 15 de Maio de 2015, sendo que para lá remetemos).

Também a alínea a) do artigo 118.º, relativo aos prazos de prescrição, foi sujeito a alterações, alargando-se para 15 anos o prazo prescricional do processo pela prática do crime previsto no 335.º do CP, relativo ao tráfico de influências, e para os crimes de corrupção no comércio internacional e de corrupção privada, previstos na Lei 20/2008.

A presente Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e não constitui forma de publicidade. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão em casos concretos. Para tal, recomenda-se a assistência profissional qualificada. O conteúdo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais contacte-nos:

TL 219 580 065 – 213 522 042 | FAX 219 578 578 | TLM 926 538 227 – 917 619 834
Praça Capitão José Santos Leite, n.º 5, Lojas 5 – 5ª, 2615 – 164 Alverca do Ribatejo



Esta alteração vem no seguimento das recomendações feitas, a que já *supra* fizemos apelo, em que se referia precisamente o alargamento deste prazo de modo a que houvesse um aumento na eficácia do combate à corrupção.

O artigo 335.º CP propriamente dito não passou incólume na alteração do diploma ora em análise. Destarte, a moldura penal aumentou, quer quanto ao limite mínimo do crime de tráfico de influências para acto ilícito (passou a ser de um ano, ao invés de seis meses - art.º 335, n.º 1, alínea a)), quanto ao limite máximo do crime de tráfico de influência para acto lícito (passou a ser de três anos, ao invés de seis meses - art.º 335, n.º 1, alínea b)).

Parece-nos que o legislador visa tornar os crimes cada vez menos "gratificantes" para o agente, acentuando os fins de prevenção associados às penas.

Todavia, da leitura atenta à Convenção de Mérida (cfr. recomendação da ONU de 2003, da qual resulta um conselho para que fosse punida a tentativa neste tipo de crime (como resulta da expressão "... tentativa de realização das mesmas"). Ora, também pela leitura atenta do diploma que analisamos vemos que o órgão legiferante não entendeu ir tão longe, continuando a não se possível a punição deste crime sob a forma tentada.

Mas já não é esse o passo tomado para a corrupção activa inserido no artigo 374.º CP, onde a única alteração foi precisamente nesse sentido: de tornar punível a tentativa deste crime, acrescentando um número 3 à sua redacção.

Neste mesmo tipo de crime deixou de ser obrigatória a dispensa de pena, passando a ser de carácter meramente facultativo (art.º 374-B). Assim, passou a

hipótese de colaboração com o sistema judiciário a ser tomada de forma mais séria para o agente, pois não é *ab initio* garantida a dispensa da pena, devendo este último fornecer informações pertinentes sob pena do tribunal considerar que não basta cumprir o aspecto formal. Contudo, não pode este normativo resultar numa utilização *superabundantia* por parte do Tribunal, em utilizar as "pistas" pelo agente fornecidas e depois não aplicar a dispensa de pena quando elas se mostrarem essenciais para o desenvolvimento (e os resultados?) da investigação.

Também passou a ser exigido que o agente "voluntariamente restitua a vantagem ou, tratando-se de coisa fungível, o seu valor" para que se possa casuisticamente aplicar a alínea a) do n.º 1 do art.º 374-B, passando esta a ser mais exigente.

No crime de peculato e peculato de uso (art.º 375.º e 376.º CP, respectivamente) foi acrescentada a possibilidade de o tipo abranger coisas imóveis, pelo que agora não tem de se restringir necessariamente a coisas móveis. As molduras penais mantêm-se em ambos os crimes.

O artigo 386.º CP, relativo ao conceito de funcionário para apuramento de responsabilidade jurídico-penal, sofreu alterações no seu n.º 3, no que concerne às equiparações à qualidade de funcionário, mais concretamente na sua alínea a), b), d), e) e f).

Com esta excursão atravessámos os aspectos primordiais desta alteração. Resta agora saber se cumprirão, de facto, os objectivos, *maxime* de eficácia na prevenção e no combate à corrupção.



2 – 20ª Alteração ao Código de Processo Penal

Também o Código de Processo Penal (doravante CPP) foi alvo de mais uma alteração, a 20ª, introduzida pela Lei 27/2015, de 14 de Abril, que igualmente alterou o Decreto-Lei n.º 299/99, de 4 de Agosto e o Decreto-Lei n.º 317/94 de 24 de Dezembro.

Parece-nos que o escopo da alteração legislativa se centra no aprimoramento de alguns aspectos que, na prática, determinam atrasos do processo, tornando a tramitação processual mais célere.

Nesta conformidade, foram concretizados alguns prazos para além da regra geral que constava do art.º 105.º CPP, havendo agora previsões concretas para os despachos ou promoções de mero expediente (o seu número 2 do artigo 105.º fala agora em dois dias) e para a prática de actos próprios de Juiz ou do Ministério Público (no seu número 3, que será de três meses).

Refira-se ainda que o desrespeito destes prazos não tem nenhuma sanção associada (a não ser o seu registo e justificação de atraso), visto serem prazos ordenadores.

No artigo 283.º (relativo à acusação pelo Ministério Público) passaram a constar requisitos mais apertados para que se possa exceder o limite de testemunhas (de 20), sendo que agora passou a ter carácter excepcional (através da troca de expressões de “pode ser” para “apenas pode ser”), sendo certo que também se exige que do requerimento conste o motivo pela qual as testemunhas têm conhecimento directo dos factos nos casos ali previstos. Este requerimento pode ser indeferido com base no artigo 340.º CPP, com os fundamentos das alíneas b), c) e d) do seu n.º 4.

O mesmo se diz relativamente à acusação pelo assistente (art.º 284.º CPP) e à acusação particular (art.º 285.º CPP), pois detêm remissão expressa para o normativo ora alterado do 283.º CPP. Para que seja possível um aditamento da audiência que, *in extremis*, poderá ser de 30 dias, com sede no art.º 328.º CPP passa a ser exigido que o motivo fique consignado em acta, não se contando para efeito de

contagem daquele prazo as férias judiciais nem motivos estranhos ao tribunal que impeçam a retomada da audiência.

Foram ainda limados alguns aspectos da forma de documentação da audiência, com as alterações do art.º 364.º CPP e 412.º CPP.

Mas talvez a principal alteração seja o aditamento de um artigo, o agora 328.º-A, relativo ao princípio da plenitude da assistência dos juízes. Entra agora no panorama processual penal o princípio da plenitude do juiz, segundo o qual deve haver uma correspondência entre o juiz que assistiu aos actos de instrução e à discussão em sede de audiência de julgamento com o que elabora a sentença. Este princípio já existia em processo civil – art.º 605.º CPC – mas passa agora também a influenciar o processo penal.

A sua entrada em vigor deu-se 30 dias após a publicação do diploma, o que significa que entrou em vigor a 15 de Maio de 2015.



Comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto

de 27 de Abril de 2015

Por: Diogo Silva¹

Sumário: I. Enquadramento Inicial; II. Súmula do Acórdão; III. Principais orientações quanto ao tema; IV. Tomada de posição.

I. Enquadramento inicial

No transacto dia 27 de Abril de 2015, o Tribunal da Relação do Porto² julgou um recurso que incide sobre uma das matérias que, quanto a nós, permanece uma das maiores celeumas actuais do Direito do Trabalho e onde é imperativo que o legislador actue o quanto antes para por cobro à mesma.

Referimo-nos à celeuma da impugnação de uma sanção conservatória do vínculo laboral (conforme previstas no 328.º, n.º 1, obviamente excepcionando o despedimento), pois não resulta da letra da lei (isto é, nem do Código do Trabalho³, nem do Código do Processo do Trabalho⁴) qual a tempestividade a que o trabalhador tem de obedecer para puder impugnar o acto da entidade empregadora.

Vejamos o seguinte: se nem a tempestividade da impugnação do despedimento é líquida, e esta tem disposição legal clara nesse sentido – art.º 387.º, n.º 2, CT, de 60 dias -, então que dizer quanto à em que não existe despedimento? Isto porque se de um ponto de vista lógico o despedimento deveria ter mais certezas pela sua própria gravidade e não tem, então no ponto que iremos expurgar, em que nem sequer existe disposição legal, muito mais!

Num pequeno parêntesis: a questão da tempestividade aquando de uma condenação⁵ não conservatória do vínculo laboral continua a permanecer aberta apesar de haver prazo estabelecido no art.º 387 devido ao art.º 337.º CT, pois não faria sentido em haver um prazo para duas acções que podem facilmente ser subsumidas a uma!

¹ Discente no Mestrado Científico em Ciências Jurídico-laborais na FDUL, Tutor de Direito do Trabalho I e Direito do Trabalho II da FDUL.

² Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 27 de Abril de 2015, relator: Eduardo Petersen Silva, proc. 339/14.8TTMAI-A.P1

³ Doravante denominado abreviadamente por CT.

⁴ Doravante designado por CPT.

⁵ Alerta-se que não se conceptualiza verdadeiramente como uma sanção, tal como confirmaram alguns Juízes Conselheiros no Acórdão n.º 338/2010, pois, quanto a nós, seria o mesmo que afirmar que a pena de morte se trataria uma sanção, quando na verdade não é posteriormente possível ao agente (quer na premissa de despedimento, quer na premissa de pena de morte) seguir segundo os “trâmites” legais! Cfr., neste sentido, o Acórdão 338/2010, proc. 175/09, publicado em Diário da República, 1ª Série, N.º 216, de 8 de Novembro.

A presente Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e não constitui forma de publicidade. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão em casos concretos. Para tal, recomenda-se a assistência profissional qualificada. O conteúdo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais contacte-nos:

Perfilhamos assim a douta opinião de Palma Ramalho⁶, que estabelece uma convergência entre o prazo da reclamação de créditos laborais com a impugnação do despedimento, alargando o prazo desta última acção de 60 dias para 1 ano.

Não podemos deixar de assinalar, à semelhança daquilo que faz Júlio Gomes⁷, que todas as questões relativas ao núcleo essencial e extensão do poder disciplinar são das “*mais controversas de todo o regime do contrato de trabalho*”!

Com uma abordagem da temática de maneira *sui generis* (comentando um caso concreto), esperamos que no seu término consiga o leitor recuperar qual o problema, quais as principais orientações e, mais importante que tudo, consiga formular a sua própria tese de forma fundamentada.

Feito este breve enquadramento geral, vamos à questão essencial.

II. Súmula do Acórdão

O quadro fáctico concreto é, sumariamente o seguinte: um trabalhador veio intentar acção declarativa de condenação, com processo comum, emergente de contrato individual de trabalho contra sua entidade empregadora, pedindo a declaração de nulidade de duas sanções: a primeira, uma sanção de suspensão 5 dias, por não ter sido efectivado o princípio do contraditório, a segunda, de 20 dias de suspensão com perda de retribuição, alegando que não haveria praticado os factos, que não haveria causado qualquer prejuízo para o sujeito passivo da sua força laboral e que foi ponderada juntamente com a sanção ilícita original.

A Ré contestou por excepção, mais concretamente através de uma excepção peremptória extintiva⁸, a prescrição da impugnação da sanção disciplinar, por já ter mediado mais de um ano entre as comunicações da decisão de aplicação das sanções *supra* indicadas e a propositura da acção e a citação da Ré.

O despacho saneador não entendeu ser procedente a excepção.

Inconformada, a Ré interpôs Recurso deste despacho, por entender que o Tribunal *a quo* aplicou a tese incorrecta dada a evidente falta de preceito para resposta a este caso concreto.

Assim, o *thema decidendum* seria qual o momento em que se inicia a contagem do prazo para impugnação da sanção disciplinar não extintiva do vínculo laboral.

⁶ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Vol. II: situações laborais individuais*. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2014, p. 1003.

⁷ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 879.

⁸ Sobre a temática da defesa processual, cfr. RUI PINTO, *Notas ao Código de Processo Civil*. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

A presente Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e não constitui forma de publicidade. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão em casos concretos. Para tal, recomenda-se a assistência profissional qualificada. O conteúdo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais contacte-nos:

Mas afinal, qual é esse fantasma que parece assombrar a impugnação da sanção conservatória do vínculo laboral? E quais as principais orientações a que se refere a alegação da Ré?

III. Principais orientações quanto ao tema

Da doutrina e jurisprudência consultadas, parecem ser duas as principais orientações que surgem para colmatar esta lacuna.

A primeira⁹ afirma que se deve ter em conta para efeitos de prazo o momento da comunicação ao trabalhador da aplicação da sanção disciplinar. A segunda¹⁰, por sua vez afirma que se deve ter em conta o momento da cessação do contrato de trabalho.

Ainda que aqui se haja restringido as indicações a duas correntes maioritárias, são vários os argumentos expurgados no acórdão, que obviamente não dispensa a sua leitura integral.

Iremos apresentar os principais argumentos de cada uma das vertentes.

A primeira tese faz, basicamente, apelo à própria génese do Direito do Trabalho¹¹ e das suas idiosincrasias, em que as partes não se encontram numa igualdade de armas propriamente dita, pois o trabalhador encontra-se sob a égide social¹² e económica do empregador, o que pode levar o primeiro a ficar comedido sobre lançar mão do que quer que seja contra a sua entidade patronal, por mais razão que lhe assista. Chama-se a isto, em termos técnico-jurídicos, por “*temor reverencial*”¹³. Assim, estabelece-se, segundo esta, um regime de suspensão do prazo de prescrição na pendência do contrato, devendo contar-se o prazo de um ano para impugnação após a cessação do contrato (tendo, obviamente, em linha de conta o art.º 279.º do Código Civil). Como bem ilustra o Acórdão: “*o trabalhador não está livre de decidir afrontar o seu empregador*”.

A segunda orientação vem no seguimento de um abatimento da figura da subordinação jurídica, que cada vez mais começa a ficar enfraquecida, onde as partes começam agora mais do que nunca a equilibrar as balanças de modo a ficarem em pé de igualdade, o que deixa de lado a hipótese do trabalhador fazer apelo ao temor

⁹ Nesse sentido, cfr., entre outros, JOÃO LEAL AMADO, *Uma questão interessante: de que prazo dispõe o trabalhador para impugnar uma sanção disciplinar*, In: *Reflexões: Revista Científica da Universidade Lusófona do Porto*, n.º 2, 2007, p. 9-23; na jurisprudência, v. Tribunal da Relação de Lisboa, de 30/10/2011, *apud* ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA, *Notas sobre o prazo para a impugnação judicial da sanção disciplinar: a eterna lacuna da legislação laboral*, in: *Questões Laborais: 42, número especial: Vinte Anos de Questões Laborais*, p. 269.

¹⁰ Cfr., a título exemplificativo, NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto Disciplinar Laboral*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 135 e ss; na jurisprudência, v. Tribunal da Relação de Lisboa de 05/06/2013, *apud* A. C. RIBEIRO COSTA, *Notas sobre o prazo...*, p. 277.

¹¹ Por génese, entenda-se também a *ratio* da sua autonomização do Direito Civil. Quanto a este ponto fulcral para o entendimento desta tese, cfr., entre nós, M. R. PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2001. Coleção: Teses de Doutoramento.

¹² Social pelo que começa cada vez mais a ser um *status* social a condição de empregabilidade, dada a precariedade vivida em tempos de austeridade, em que o desemprego chega a níveis alarmantes.

¹³ Veja-se, quanto a esta expressão e a sua aplicação juslaboral, o acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 11 de Janeiro de 2007, relator: Azevedo Mendes, proc. 355/05.OTTLRA.C1.

A presente Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e não constitui forma de publicidade. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão em casos concretos. Para tal, recomenda-se a assistência profissional qualificada. O conteúdo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais contacte-nos:

reverencial para justificar o seu absentismo de impugnação dos actos da entidade empregadora na vigência do contrato de trabalho. Deste modo, o trabalhador terá de intentar acção de impugnação da aplicação da sanção conservatória do vínculo laboral um ano após a comunicação da aplicação da mesma, pelo que se não o fizer estará conformando-se com a aplicação ilegal daquela sanção, solidificando-se a situação jurídica. Cria-se assim a expectativa para a entidade empregadora que este não irá posteriormente agir contra a decisão.

Conforme frisa o acórdão, encontram-se aqui em colisão directa dois princípios basilares: o da protecção do trabalhador e o da segurança jurídica.

Tendemos a defender a segunda tese e por conseguinte a defesa da segurança jurídica sobre a protecção do trabalho (obviamente que nunca de uma maneira descomedida!)¹⁴.

Isto porque, tal como acaba o Tribunal por reconhecer *in fine*, a evolução do Direito do Trabalho enquanto ramo do Direito livre das amarras do Direito Civil levou a um acentuar da autonomia técnica dos trabalhadores e à sua incessante busca de informação para reivindicação pelos seus direitos (talvez por circunstancialismos de crise económico-financeira essa busca tenha sido forçada, mas não é por isso que deixa de ser positivo).

Isto revela que, afinal de contas, a desigualdade poderá hoje começar a entender-se como mitigada (embora, não seja assim em todos os casos, isto é, existe uma maior propensão para uma paridade de armas, mas tal não significa nem uma igualdade plena nem uma igualdade em todos os casos). Haverá melhor arma que o conhecimento/informação para que se combata a desigualdade e se consiga reclamar os direitos? Cremos que não!

IV. Tomada de posição

Ainda que o nosso humilde apoio esteja mais inclinado para a segunda tese anteriormente exposta, não podemos deixar a oportunidade passar incólume para deambular um pouco mais sobre este assunto, que se revela de uma complexidade extrema e que, por isso mesmo, merece que se discorra alguma tinta.

Entendemos que o princípio da segurança jurídica deverá, neste caso, sobrepor-se ao da protecção do trabalhador (tendo sempre em horizonte o artigo 18.º, n.º 2 e 3 da Constituição da República). Até pelo que, em nossa modesta perspectiva, a adopção desta tese não tolhe por completo a possibilidade de se fazer jus ao princípio da protecção do trabalhador, que sempre poderá impugnar a decisão de aplicação de sanção conservatória ainda no

¹⁴ Apoiamos também a tese de Nuno Abranches Pinto, que afirma que a adopção da tese oposta levaria a uma “*eficácia permanente e injustificadamente condicionada dos actos jurídicos de aplicação de sanções disciplinares*”. Cfr. NUNO ABRANCHES PINTO, *Instituto...*, p. 139.

âmbito do vínculo laboral. Mas o mesmo não se poderia dizer se adoptássemos a tese oposta, que exacerbaria completamente a segurança jurídica...¹⁵⁻¹⁶

Desta forma, é permitido um equilíbrio (um *check and balances* mitigado) entre os dois princípios.

Ademais, e na esteira de Ana Cristina Ribeiro Costa¹⁷, parece ser essa a posição do órgão legiferante quando se trate de impugnação judicial da sanção disciplinar aplicada no âmbito de instituições de previdência, abono de família, associações sindicais, associações de empregadores ou comissões de trabalhadores, pelo que o trabalhador conta com um prazo de 15 dias a contar da notificação da decisão.

Parece-nos então ser de criticar a tese adoptada pelo Tribunal e também, *in extremis*, a decisão por este proferida.

Como conseguinte, uma opinião mais sensata apresenta o Juiz Conselheiro António José Ramos, que votou vencido no Acórdão, ao concordar com a tese que aqui tivemos oportunidade de perfilhar, apoiando-se na decisão do acórdão do STJ de 12/02/2014, afirmando por fim que teria julgado procedente o recurso e revogaria a decisão recorrida, julgando então procedente a excepção invocada pela Ré.

Nem tudo no acórdão nos arrepia: o acórdão, a meu ver bem, não aplica a analogia *legis* (como fizeram alguns acórdãos)¹⁸, cuja previsão legal se encontra no artigo 10.º, n.º 1 do Código Civil e que consiste na analogia do prazo previsto no art.º 337.º CT, pelo que se deve tomar em conta o prazo da cessação do contrato de trabalho. Mas, tal como fundamenta o acórdão, não é aquele um preceito análogo à situação aqui em voga, pelo que não existe no ordenamento jurídico alguma que assuma essa qualidade.

Assim, limita-se a actuação do acórdão à analogia *júris*, do n.º 3 daquele mesmo artigo do Código Civil, pois não é de todo possível a abstenção de julgar com esse fundamento (conforme os preceitos combinados do art.º 8 do Código Civil e art.º 20.º da Constituição da República).

Ressalta assim a necessidade de estabelecimento de certezas a dois níveis: 1) quanto ao *dies a quo* (a concretização da data em que começa a correr o prazo), aqui debatido neste acórdão; 2) bem como para o prazo

¹⁵ No mesmo sentido desta interpretação, pronunciou-se o Tribunal Constitucional de 23/03/2004, no acórdão n.º 185/04, não considerando *in fine* ser inconstitucional a interpretação do antigo n.º 1 do art.º 38.º da LCT, onde se contaria a data da comunicação da aplicação da sanção.

¹⁶ A mesma solução é concretizada no ordenamento jurídico espanhol, que estabelece na *Ley de Procedimiento Laboral* um prazo de 20 dias a contar do início da produção dos efeitos jurídicos da sanção, por remissão do artigo 114.º daquele diploma para o 103.º. Cfr. NUNO ABRANCHES PINTO, *O Instituto...*, p. 137; A. C. RIBEIRO COSTA, *Notas sobre o prazo...*, p. 289.

¹⁷ A. C. RIBEIRO COSTA, *Notas sobre o prazo...*, p. 278.

¹⁸ Nomeadamente, os acórdãos do Tribunal da Relação do Porto de 12/04/2010 e 28/06/2010.

A presente Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e não constitui forma de publicidade. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão em casos concretos. Para tal, recomenda-se a assistência profissional qualificada. O conteúdo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais contacte-nos:

propriamente dito, sendo certo que é actualmente pacífico na doutrina que o prazo deverá ser de um ano¹⁹, sem descurar o dever que se impõe sobre o legislador em regular esta temática.

Assim, tal como afirma Ana Cristina Ribeiro Costa²⁰, das duas uma: ou o legislador intervém se considerar que efectivamente existe uma lacuna que necessita de regulamentação ou então deverá ser emitido um acórdão de uniformização de jurisprudência que finalmente ponha cobro a esta celeuma completamente desnecessária (embora as hipóteses não sejam mutuamente excludentes)!

Mas independentemente da forma que assumo o travão da lacuna, esperemos que perfilhe a tese mais justa, *maxime*, a tese que fomos explicando e defendendo ao longo do presente estudo.

Em jeito de conclusão, parece-nos ser de trazer à colação as palavras de José Maria Rodrigues da Silva, que apesar de não se reportarem àquilo que aqui tratamos, parece assentar que nem uma luva:

*“Pergunto-me, por isso, se não será mais avisado entender que é ao direito contido na lei, e não à lei propriamente dita, que se reporta o art.º 208.º da Constituição da República. E embora reconheça os riscos que a adopção deste entendimento comporta não posso deixar de acentuar que tal interpretação é a que mais se harmoniza com a preocupação de justiça que assegura o art.º 205.º da Constituição da República ao definir os tribunais por referência ao valor/justiça. A questão, que não é específica do direito constitucional do trabalho, assume redobrada relevância na jurisdição laboral dado que a justiça do caso concreto é indispensável à conservação do contrato de trabalho e à preservação da paz social”.*²¹

¹⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2005, p. 611, *apud* A. C. RIBEIRO COSTA, *Notas sobre o prazo...*, p. 268.

²⁰ A. C. RIBEIRO COSTA, *Notas sobre o prazo...*, p. 284.

²¹ JOSÉ MARIA RODRIGUES DA SILVA, *A Aplicação do Direito na Jurisdição do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 1991, p. 44.

A presente Newsletter destina-se a ser distribuída entre Clientes e não constitui forma de publicidade. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão em casos concretos. Para tal, recomenda-se a assistência profissional qualificada. O conteúdo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais contacte-nos: