

Procedimento disciplinar¹

1. Conceito de «procedimento disciplinar» para efeitos da regulamentação colectiva de trabalho do sector bancário

§ 1. O princípio estruturante dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho do sector bancário («IRCs»)² vem previsto na

¹ Em atenção ao Colóquio em que se inseriu, o presente estudo trata das *especificidades* da regulamentação colectiva de trabalho do sector bancário em matéria de procedimento disciplinar. Porque do que se cuidará é de dar conta dessas especificidades, não deve estranhar-se que a problemática do procedimento disciplinar não seja abordada de forma exhaustiva.

² São vários os IRCs aplicáveis ao sector bancário: (i) o acordo colectivo de trabalho («ACT») celebrado entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte; (ii) o ACT celebrado entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outros; (iii) o ACT celebrado entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros; (iv) o ACT celebrado entre o Banco Comercial Português, S.A. e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros e (v) o ACT celebrado entre o Banco Comercial Português, S.A. e outros e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outros, todos com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e do Emprego* («BTE»), 1.ª Série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005; (vi) o ACT celebrado entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, com revisão global no *BTE*, 1.ª Série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005; (vii) o acordo de empresa («AE») celebrado entre a Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A. e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros, publicado no *BTE*, 1.ª Série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2003; (viii) o AE celebrado entre a Caixa Geral de Depósitos e o Sindicato dos Bancários do Centro e outros, com publicação no *BTE*, 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003; (ix) o AE celebrado entre a Caixa Geral de Depósitos e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos, publicado no *BTE*, 1.ª Série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005; (x) o AE celebrado entre a Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, publicado no *BTE*, 1.ª Série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005; (xi) o AE

cláusula 115.ª/2 do ACTV: aí se diz que «o poder disciplinar exerce-se mediante processo, salvo no caso de repreensão verbal»³.

Em rigor, o conceito de «processo» difere do conceito de «procedimento»: onde o procedimento traduz uma sucessão ordenada de actos e formalidades tendentes à formação da decisão disciplinar, o processo consiste no conjunto de documentos produzidos para dar suporte físico e jurídico àquelas formalidades⁴.

À excepção das cláusulas 116.ª/1 e 125.ª/5, em que é utilizada a expressão «procedimento», os IRCs referem-se, quase sempre, ao «processo». Fazem-no sem grande rigor, no que diz respeito à distinção de que se deu conta⁵, mantendo aquela que era a termino-

celebrado entre a Caixa Geral de Depósitos e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro, publicado no *BTE*, 1.ª Série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005. A eles acrescem inúmeros acordos de adesão, especialmente no que diz respeito ao primeiro dos IRCs indicados, o qual, tendo âmbito de aplicação vertical, regula um sector de actividade (Código do Trabalho, art. 535.º); é por essa razão que ele é conhecido como «ACTV», terminologia que empregaremos. Em atenção à sua multiplicidade, os acordos de adesão não foram objecto de análise. Note-se que as referências convencionais, doutrinárias e jurisprudenciais constantes do presente texto estão actualizadas a Setembro de 2005.

³ Se bem que o teor dos IRCs não seja inteiramente coincidente, designadamente para efeitos do presente estudo, ele é similar — pelo que a expressão «IRC», quando utilizada no texto, traduz situações em que o regime é comum. Por esse motivo e porque, segundo sabemos, o ACTV é o IRC do sector bancário que abrange o maior número de trabalhadores, por comodidade de exposição tomá-lo-emos como base da nossa análise; e salvo se do texto resultar o contrário, pertencem ao ACTV todas as cláusulas referidas. Diferenças entre os IRCs são referidas, e tratadas, no texto.

⁴ A distinção merece acolhimento legal ao nível do Direito Administrativo. Por força do art. 1.º/1 do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei 442/91, de 15 de Novembro, «entende-se por procedimento administrativo a sucessão ordenada de actos e formalidades tendentes à formação e manifestação da vontade da Administração Pública ou à sua execução»; nos termos do n.º 2 da mesma disposição, a expressão «processo administrativo» significa «o conjunto de documentos em que se traduzem os actos e formalidades que integram o procedimento administrativo».

⁵ Num exemplo: ao passo que, na cláusula 119.ª/6 e 9, justifica-se a utilização da expressão «processo», pois do que aí se trata é do direito do trabalhador consultar os elementos probatórios reunidos pelo empregador e do direito das estruturas representativas dos trabalhadores emitirem parecer, referências idênticas feitas nas cláusulas 122.ª, 124.ª/

logia do Regime Jurídico aprovado pelo Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro («LCCT»)⁶, e que o Código do Trabalho abandonou.

Ora, se bem que os IRCs, na referida cláusula 115.ª/2 do ACTV, identifiquem a repreensão verbal como sanção disciplinar que dispensa a realização de «processo» disciplinar, o certo é que, por força da lei, também a aplicação de uma sanção de repreensão verbal exige um conjunto de actos.

Para além de o trabalhador arguido, por definição, dever ter conhecimento dos factos de que é acusado, e que consubstanciam a aplicação da sanção de repreensão, é-lhe reconhecido o direito de audiência prévia (Código do Trabalho, art. 371.º/1)⁷. Para além disso, a regra prevista no art. 373.º do Código do Trabalho em matéria de aplicação da sanção aplica-se, de pleno, à repreensão verbal.

Sabendo-se que, essencialmente, aquilo que os IRCs regulam, no Capítulo intitulado — consoante os casos — «*Sanções e regime disciplinar*» ou «*Regime disciplinar*», é o *procedimento* disciplinar, dizer-se que a repreensão verbal dispensa um «processo» parece antes significar que, para efeitos da regulamentação colectiva do sector bancário, apenas a repreensão verbal dispensa o procedimento disciplinar escrito, *tal como ele vem regulado nos IRCs*.

Desta forma, a questão essencial que se coloca em matéria de procedimento disciplinar no sector bancário é esta:

Os IRCs obrigam a um procedimento disciplinar escrito para todas as sanções disciplinares, salvo a repreensão verbal, ou só para o

/1, alínea f) e 125.ª/1, alínea a), e n.º 3, reportam-se, afinal, ao procedimento. Neste sentido, a utilização correcta da expressão «procedimento», nas cláusulas 116.ª/1 e 125.ª/5, resultará, presumivelmente, do facto de elas constituírem transposição dos arts. 372.º/1 e 436.º/2 do Código do Trabalho.

⁶ Mas não, curiosamente, do Regime Jurídico aprovado pelo Decreto-Lei 49408, de 24 de Novembro de 1969 («LCT»), que regulava o contrato individual de trabalho: confronte-se os n.ºs 1 e 2 do art. 31.º da LCT.

⁷ Direito — de audiência prévia — expressamente reconhecido, de resto, nas cláusulas 106.ª/7 dos três AEs celebrados pela Caixa Geral de Depósitos.

despedimento? Dito de outro modo: a cláusula 120.^a do ACTV aplica-se a todas as sanções disciplinares, ou só ao despedimento?

§ 2. Existem argumentos no sentido de reservar a cláusula 120.^a do ACTV ao despedimento.

Por um lado, a cláusula 120.^a corresponde, inequivocamente, ao regime legal do procedimento disciplinar com vista à aplicação da sanção de despedimento (cfr. Código do Trabalho, arts. 411.^o a 415.^o).

Por outro lado, o argumento literal de interpretação (Código Civil, art. 9.^o) sustenta esse sentido, porquanto, no n.^o 1 da cláusula 120.^a, utiliza-se a expressão «*intenção de despedimento*», referindo-se o n.^o 11 da mesma disposição à «*adequação do despedimento*».

Finalmente, se a cláusula 120.^a/1 não se aplicar apenas à sanção de despedimento, existe uma aparente duplicação entre as cláusulas 120.^a e 121.^a Esta última, ao repetir aspectos do regime da cláusula 120.^a, encontraria justificação para uma previsão autónoma precisamente por ter o seu âmbito de aplicação delimitado pela cláusula 120.^a

§ 3. Inclino-nos, apesar disso, para o entendimento contrário: salvo no caso de repreensão verbal, os IRCs do sector bancário obrigam à condução de um procedimento disciplinar escrito para todas as sanções disciplinares.

Procurar-se-á, por isso, rebater os argumentos que foram expostos, começando pelo último.

O confronto atento entre as cláusulas 120.^a e 121.^a permite identificar que a duplicação entre elas é mais aparente que real: à excepção da cláusula 121.^a/2, que efectivamente reproduz a cláusula 120.^a/2 na parte em que trata do envio da nota de culpa e da intenção de despedimento à comissão de trabalhadores, em bom rigor a cláusula 121.^a limita-se a regular a matéria da *notificação* da nota de culpa.

É assim que se encontra, na cláusula 121.^a, o tratamento de questões específicas, relativas ao modo (ou formato) de envio da nota

de culpa (n.ºs 1 a 3)⁸, ao prazo em que se presume ter sido feita a notificação daquela peça (n.º 4) e ao modo e regime através dos quais o trabalhador ilide a presunção da data em que se tem por notificado (n.º 5).

Por outro lado, mesmo que a cláusula 120.^a só se aplicasse à sanção de despedimento, não existe argumento literal para restringir o âmbito da cláusula 121.^a, não a aplicando a todas as sanções⁹.

Antes de mais, a parte inicial da cláusula 121.^a/2, que se aplica, indubitavelmente, apenas aos casos de despedimento¹⁰, tem a preocupação expressa — até pelo facto de surgir em número separado — de se assumir como norma especial: nas situações em que os factos que consubstanciam a infracção disciplinar constituem, indiciariamente, justa causa de despedimento, a acrescer à entrega ou envio da nota de culpa ao trabalhador arguido (n.º 1) é necessário, *adicionalmente*, notificá-lo, e à comissão de trabalhadores, da intenção de despedimento (n.º 2).

E se daqui parece resultar que toda a sanção disciplinar pressupõe a preparação e notificação prévia de uma nota de culpa (acompanhada ou não de intenção de despedimento, consoante o caso), impõe-se concluir, como passo lógico, que, para efeitos dos IRCs, todas as sanções disciplinares exigem um procedimento escrito: não faz sentido que tenha de existir uma nota de culpa escrita num procedimento que não está, ele próprio, reduzido a escrito.

Recorde-se, para além do mais, o princípio geral dos IRCs em matéria de procedimento disciplinar, com que se iniciou a presente

⁸ Os quais, aproveita-se para dizer, não esgotam as modalidades possíveis. Com efeito, entende-se serem admissíveis outros meios de comunicação, desde que de idêntica ou superior segurança: imagine-se um serviço de estafeta que permita fixar o dia em que a comunicação foi remetida e recebida.

⁹ Salvo, evidentemente, a repreensão verbal. Esta ressalva é pressuposto de todas as considerações que faremos a este propósito.

¹⁰ «Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento (...).»

exposição: por força da cláusula 115.^a/2, o poder disciplinar (todo o poder disciplinar) «*exerce-se mediante processo disciplinar*».

Ora, a expressão «*processo disciplinar*», constante do teor da cláusula 115.^a/2, é repetida na epígrafe da cláusula 120.^a Dito de outro modo, tudo indica que, para efeitos da cláusula 115.^a/2, o «*processo disciplinar*» que aí se refere, e que é tornado obrigatório para todas as sanções disciplinares, é aquele que é depois regulado, exaustivamente, pela cláusula 120.^a

Finalmente, é de salientar que a cláusula 120.^a/1 refere «*infracção disciplinar*» e não, como no art. 411.^o/1 do Código do Trabalho, «*comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa*»; fica assim legitimada, também por este motivo, a consideração de que o seu âmbito de aplicação não está limitado, ao contrário do regime legal, às situações de despedimento¹¹.

A questão torna-se sobretudo clara em alguns dos IRCs analisados, os quais dispõem, expressamente, que «*nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso*» (AE celebrado entre a Caixa Geral de Depósitos e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, cláusula 109.^a/1, com realce nosso)¹².

¹¹ Salvo no caso do AE celebrado entre a Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, cuja cláusula 68.^o/1 refere, expressamente, os «*casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento*». Admite-se que este facto, aliado à circunstância de a cláusula seguinte, que regula a notificação da nota de culpa, não autorizar as conclusões que foram extraídas a propósito da cláusula 121.^a do ACTV, propicie entendimento diferente sobre a questão, no que diz respeito a este IRC.

¹² Confronte-se, no mesmo sentido, cláusulas, com o mesmo número, dos restantes AEs celebrados pela Caixa Geral Depósitos e, bem assim, cláusula 94.^a/1 dos ACTs celebrados pelas caixas de crédito agrícola mútuo e cláusula 104.^a/1 dos ACTs contratados pelo Banco Comercial Português, S.A.

Em conclusão, entendemos que a cláusula 120.^a se aplica a todas as sanções disciplinares, salvo a repreensão verbal, pelo que os IRCs do sector bancário¹³ revestem-se, desde logo, da especialidade de obrigarem à condução de procedimento disciplinar escrito em todos os casos¹⁴.

Esta especialidade não merece crítica do ponto de vista legal, na medida em que o regime jurídico contido na lei não veda, aos IRCs, a possibilidade de alargarem, a outras sanções disciplinares, o procedimento nela previsto para a aplicação da sanção de despedimento.

2. Especificidades do procedimento disciplinar — aspectos gerais

§ 4. A tramitação do procedimento disciplinar prevista nos IRCs é, como se disse, em tudo idêntica ao regime legal para o despedimento.

Nessa medida, são facilmente identificáveis uma fase de acusação, uma fase de defesa, uma fase de decisão e uma fase de execução da sanção disciplinar.

¹³ Sem prejuízo do que se disse *supra*, na nota 11, sobre o regime do AE aí tratado.

¹⁴ Não se trata, de resto, de regime ímpar, no que à regulamentação do procedimento disciplinar feita pela contratação colectiva diz respeito. Confronte-se, a título meramente exemplificativo, o capítulo VIII do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *BTE*, 1.^a Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996: «o processo disciplinar será reduzido a escrito e respeitará as normas estabelecidas na cláusula seguinte» (cláusula 62.^a/2); «nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de falta disciplinar, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis» (cláusula 63.^a/1); «se, pela gravidade dos factos apurados, se entender que a falta é susceptível de ser punida com despedimento, a entidade patronal comunicará ao trabalhador, além da nota de culpa, a intenção de proceder ao seu despedimento» (cláusula 63.^a/5).

Em termos gerais, a especialidade principal dos IRCs, comum à generalidade daquelas fases, é que os prazos previstos por lei são regulados — alargando-os ou encurtando-os — em sentido mais favorável ao trabalhador arguido.

É assim que o trabalhador arguido tem 15 dias úteis (e não 10, como no art. 413.º do Código do Trabalho) para consultar o processo disciplinar e responder à nota de culpa (ACTV, cláusula 120.ª/6); as diligências probatórias não devem, em regra, exceder 90 dias, nos termos da cláusula 120.ª/9 (ao contrário do Código do Trabalho, em que inexistente disposição similar)¹⁵; as estruturas representativas dos trabalhadores dispõem, não de 5 (Código do Trabalho, art. 414.º/3), mas de 10 dias úteis para emitirem parecer (cláusula 120.ª/9)¹⁶, e a sanção disciplinar, por força da cláusula 123.ª/1, deve ser executada nos 60 dias seguintes à data em que é decidida (por oposição ao art. 373.º do Código do Trabalho, que prevê um prazo de 3 meses)^{17/18}.

¹⁵ Este prazo não consta dos AEs celebrados pela Caixa Geral de Depósitos (cfr. cláusula 109.ª/7 do AE celebrado com o Sindicato dos Bancários do Centro e cláusula 109.ª/9 dos outros dois AEs).

¹⁶ A questão não é tratada no AE celebrado pela Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A., cuja cláusula 72.ª é omissa a este propósito. Aplicar-se-á, por esse motivo, o prazo previsto na lei.

¹⁷ Salvo nos casos dos ACTs celebrados pelas caixas de crédito agrícola mútuo e do ACT celebrado entre o Banco Comercial Português, S.A. e outros e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outros, que mantêm o prazo legal de 3 meses (cfr., respectivamente, cláusulas 98.ª, nos dois primeiros casos, e 109.ª).

¹⁸ Naturalmente, o prazo — de 60 dias ou 3 meses — para executar a sanção disciplinar não se aplica à sanção de despedimento, seja em virtude do disposto no art. 415.º/1 do Código do Trabalho, que denuncia pretender-se uma decisão célere sobre o destino do contrato de trabalho, seja em consideração da própria natureza do conceito de justa causa de despedimento: tratando-se de comportamento que torna «*imediate e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*» (Código do Trabalho, art. 396.º/1, com realce nosso), de tal forma que a «*declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida*» (Código do Trabalho, art. 416.º/1, também com realce nosso), não faria sentido protelar a sua execução no tempo. Confronte-se, a este propósito, decisão do Supremo Tribunal de Justiça («STJ»), datada de 15 de Novembro de 1985: «*Se a entidade patronal diferiu o despedimento para*

A circunstância de o art. 383.º/2 consagrar que «(...) os prazos de procedimento (...) podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho» confere cobertura legal à diferente regulamentação trazida, a este nível, pela contratação colectiva do sector bancário.

§ 5. Merecem uma referência particular a cláusula 120.ª/9 e a circunstância de, em regra, a execução das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador arguido não dever exceder 90 dias¹⁹.

Na falta de utilização da expressão «em regra», que denuncia tratar-se de prazo aceleratório, e não de prazo de caducidade, dever-se-ia discutir da legalidade daquela estipulação — até porque a jurisprudência já decidiu que «não existe limite legal da duração do processo disciplinar, devendo considerar-se ilegais os preceitos das convenções colectivas que fixam prazos à conclusão desse processo»²⁰. A razão pela qual se salienta este aspecto do regime dos IRCs do sector bancário serve sobretudo o ensejo de evidenciar que a mesma jurisprudência que assim decidiu já vem dizendo, a propósito das várias fases do procedimento disciplinar, que a sua duração é critério para aferir da gravidade da conduta do trabalhador²¹.

data posterior à decisão que o declarou, a permanência do trabalhador na empresa não criava mau ambiente entre os trabalhadores, nem ocasionava uma menor produtividade no trabalho» (por pesquisa em www.dgsi.pt, com o número convencional JSTJ00014619).

¹⁹ À excepção, como se disse, dos AEs referidos, *supra*, na nota 15.

²⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 6 de Maio de 1992, no processo 76374, com o n.º convencional JTRL00006118, por pesquisa em www.dgsi.pt.

²¹ Veja-se acórdãos do STJ de 19 de Junho de 2002, no âmbito de um procedimento prévio de inquérito, e de 17 de Outubro de 2001, a propósito da decisão de despedimento (em regime anterior ao do actual art. 415.º/1 do Código do Trabalho), publicados nos *Acórdãos Doutrinários do Supremo Tribunal Administrativo*, ano XLII, Janeiro de 2003, n.º 493, p. 177, e ano XLI, Junho de 2002, n.º 486, p. 900, respectivamente. Em sentido contrário, compreensível por se estar dentro do prazo legal de caducidade (Código do Trabalho, art. 372.º/1), atente-se no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 1 de Abril de 1998, por pesquisa em www.dgsi.pt, com o número convencional JTRL00019876.

Noutra ordem de considerações, refira-se que o empregador não fica desonerado de realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador arguido em virtude do facto de terem decorridos mais de 90 dias desde o seu início — a menos que, nos termos da lei (Código do Trabalho, art. 414.º/1) e dos IRCs (cláusula 120.ª/7), as repute «*patentemente dilatórias ou impertinentes*».

3. Especificidades do procedimento disciplinar na fase da acusação

§ 6. A única especialidade dos IRCs na fase da acusação foi aquela de que se tratou *supra*, a abrir o presente texto: à excepção da repreensão verbal, qualquer procedimento disciplinar deve ser reduzido a escrito e conduzido em conformidade com o regime dos IRCs²².

Desta forma, aproveita-se tão-só para tornar claro que, à semelhança da omissão legal, a eficácia da declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador arguido não foi recebida (ACTV, cláusula 123.ª/3 e Código do Trabalho, art. 416.º/2) aplica-se à notificação da nota de culpa, por força das regras gerais de Direito (Código Civil, art. 224.º/2)²³.

²² Sem prejuízo da especificidade do AE celebrado pela Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação, desenvolvida na nota 11.

²³ No caso de alguns dos IRCs, a questão nem sequer é tratada ao nível da decisão de despedimento — em omissão que se reputa inócua, atento o disposto na lei (Código do Trabalho, art. 416.º/2 *cit.*). Vejam-se as cláusulas 75.ª do AE celebrado pela Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A.; 112.ª do AE celebrado entre a Caixa Geral de Depósitos e o Sindicato dos Bancários do Centro; 98.ª dos ACTs celebrados pelas caixas de crédito agrícola mútuo; 109.ª dos ACTs celebrados pelo Banco Comercial Português, S.A.; e 73.ª do AE celebrado pela Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação.

4. Especificidades do procedimento disciplinar na fase da defesa

§ 7. Para além das especialidades dos prazos, que já foram tratadas²⁴, a especificidade mais significativa dos IRCs do sector bancário nesta sede resulta da cláusula 122.^a do ACTV e da previsão, que aí é feita, do direito, reconhecido ao trabalhador arguido, de assistir aos actos de instrução do procedimento disciplinar.

Se bem que seja relativamente vulgar na prática, trata-se de direito que o Código do Trabalho não prevê, e que não é reconhecido pela jurisprudência. Inequivocamente, ele é tornado obrigatório pelos IRCs; mas duvida-se que a sua inobservância constitua causa de invalidade do procedimento disciplinar.

As cláusulas 125.^a/1, alínea a), e n.º 3, do ACTV, na esteira do art. 430.º/2 do Código do Trabalho, contêm, taxativamente, os casos de invalidade: o despedimento é ilícito «*se for nulo*» e «*o processo só pode ser declarado nulo*» (realce nosso) nos casos aí previstos — nenhum dos quais refere a infracção, pelo empregador, do direito do trabalhador arguido de assistir aos actos de instrução²⁵.

Apesar daquele direito, tal como atribuído pela cláusula 122.^a do ACTV, não deixar de constituir uma dimensão do direito de defesa, para mais especificamente consagrada, impõem-se duas observações, sob a forma de limitações.

Por um lado, tratar-se-á do direito de assistir aos actos de instrução do procedimento disciplinar que sejam posteriores à notificação da nota de culpa.

²⁴ *Supra*, em § 4.

²⁵ Neste sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ e Outros, *Código do Trabalho Anotado*, 3.^a Edição, Almedina, 2004, p. 694, II: «*Na alínea b*) [do art. 430.º/2 do Código do Trabalho] a referência ao princípio do contraditório tem de ser entendida num sentido restrito, como decorre da previsão constante da segunda parte desse preceito. De facto, o referido «contraditório» pretende tão-só salvaguardar a resposta à nota de culpa (artigo 413.º), a instrução das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador (artigo 414.º) e a audição do trabalhador (artigo 418.º, n.º 2).»

Esta conclusão resulta, em termos literais, da coincidência terminológica entre a cláusula 122.^a do ACTV e a epígrafe do art. 414.º do Código do Trabalho, que empregam, ambas, a expressão «*instrução*» — assim legitimando o entendimento de que os actos de «*instrução*» salvaguardados pela cláusula 122.^a são aqueles a que se refere o preceito legal, claramente relativo a diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

E ela impõe-se, manifestamente, nos casos de suspensão preventiva do trabalhador antes da notificação da nota de culpa, consagrados pelo art. 417.º/2 do Código do Trabalho e reproduzidos na cláusula 119.º/2 do ACTV²⁶: se a suspensão nos trinta dias anteriores à notificação da nota de culpa²⁷ se justifica, designadamente, porque a presença do trabalhador nas instalações da Instituição bancária é inconveniente para a averiguação dos factos a incluir na nota de culpa, não faria sentido estender o direito conferido pela cláusula 122.^a a um momento anterior àquele.

Por outro lado, esclareça-se que o direito do trabalhador arguido de assistir aos actos de instrução do procedimento disciplinar é distinto do direito de *intervenção* processual: nos termos da lei e dos IRCs, o direito do trabalhador arguido intervir no procedimento disciplinar está limitado à consulta do processo disciplinar e à resposta à nota de culpa.

²⁶ Os ACTs celebrados pelo Banco Comercial Português, S.A. não contêm disposição similar (cfr. cláusula 103.^a do acordo celebrado com o Sindicato dos Bancários do Norte e cláusula 106.^a do acordo celebrado com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos); o mesmo se diga do AE celebrado pela Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A. (cfr. cláusula 71.^a) e do AE celebrado pela Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação (cfr. cláusula 70.^a). Entende-se, apesar disso, que a inexistência de disposição convencional não pode ser interpretada como vedando, aos empregadores por eles abrangidos, a faculdade conferida pelo art. 417.º do Código do Trabalho.

²⁷ Note-se que a suspensão preventiva do trabalhador antes da notificação da nota de culpa é admitida pelos AEs celebrados pela Caixa Geral de Depósitos, os quais, apesar disso, não lhe fixam prazo (cfr., quanto a todos, cláusula 108.º/3). Em atenção ao disposto no art. 383.º/2 do Código do Trabalho, admite-se que o prazo legal se lhes não aplique.

Dito de outro modo, por força da cláusula 122.^a o trabalhador arguido, ou o seu mandatário, têm o direito de assistir aos actos de instrução do procedimento disciplinar, mas eles são realizados, e controlados, pelo instrutor do procedimento disciplinar.

§ 8. Também em sede de fase de defesa, refira-se que alguns dos IRCs analisados — que não o ACTV — contêm disposição expressa consagrando o direito, do trabalhador arguido, a «*requerer fotocópias dos elementos que constem do processo*» (ACTs celebrados pelas caixas de crédito agrícola mútuo, cláusula 94.^a/4)²⁸.

Por outro lado, os AEs vigentes na Caixa Geral de Depósitos alargam (ou concretizam) o direito de defesa à possibilidade de advogado constituído poder «*requerer a confiança do processo para exame no seu escritório*»²⁹.

Nenhum destes preceitos nos merece reserva, pelo que se entende que as Instituições bancárias por eles abrangidas estão vinculadas a observá-los.

5. Especificidades do procedimento disciplinar na fase da decisão

§ 9. A acrescer às especificidades dos prazos, que já ficaram referidas³⁰, os IRCs do sector bancário afastam-se significativamente do regime legal em sede de decisão disciplinar.

A primeira nota de que se julga útil dar conta não consiste em verdadeira especialidade, pois que coincidem a letra da lei e a

²⁸ No mesmo sentido, cláusula 104.^a/4 dos ACTs celebrados pelo Banco Comercial Português, S.A.

²⁹ Cfr. cláusula 109.^a/4 do AE celebrado com o Sindicato dos Bancários do Centro e cláusula 109.^a/6 dos AEs contratados com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e com o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos.

³⁰ *Supra*, em § 4.

previsão dos IRCs:³¹ referimo-nos à cláusula 120.ª/10 e à determinação de que, findo o prazo para as estruturas representativas dos trabalhadores emitirem parecer, «(...) a instituição dispõe de trinta dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito» (no mesmo sentido, Código do Trabalho, art. 415.º/1).

Na generalidade dos casos, a disposição convencional em causa foi transposta das versões anteriores dos IRCs. Aquilo que se entende é que ela deve ser lida à luz do agora art. 415.º/1 do Código do Trabalho, assim consistindo, nessa medida, em verdadeiro prazo de caducidade, findo o qual o empregador, se bem que mantenha o direito de decidir disciplinarmente, perde o direito de despedir, isto é, de aplicar a sanção de despedimento.

Sem que se ignore que o art. 330.º/1 do Código Civil admite negócios jurídicos sobre a caducidade, entende-se que a nova orientação legislativa³² impõe-se à regulamentação colectiva do sector bancário — com relevância tanto maior quanto se trata de declaração receptícia, que apenas produz efeitos quando recebida pelo trabalhador arguido (ACTV, cláusula 123.ª/2, e Código do Trabalho, art. 416.º/1).

Com efeito, e como se sabe, o regime do Código do Trabalho em matéria de cessação do contrato de trabalho é imperativo (cfr. art. 383.º/1); e se aos IRCs é permitido dispor sobre «(...) os prazos de procedimento (...) consagrados neste capítulo (...)» (*idem*, n.º 2), entende-se que lhes é vedado alterar a *natureza* do prazo em causa,

³¹ À excepção dos ACTs celebrados pelo Banco Comercial Português, S.A., do AE contratado pela Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A., dos AEs vigentes na Caixa Geral de Depósitos e do AE celebrado pela Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação — os quais, por se afastarem do regime legal, serão objecto de menção expressa.

³² Introduzida, aliás, ao arrepio do entendimento, firmado, dos tribunais. Confronte-se, a título exemplificativo, acórdão do STJ de 4 de Dezembro de 2002, publicado nos *Acórdãos Doutrinais do Supremo Tribunal Administrativo*, ano XLII, Agosto-Setembro de 2003, n.ºs 500-501, p. 1395.

transformando aquilo que é um prazo de caducidade num prazo meramente aceleratório.

Para esta interpretação aponta, para além do mais, o facto de os IRCs³³ terem sido revistos em momento posterior à entrada em vigor do Código do Trabalho³⁴; conhecedores do novo regime legal, confia-se que as entidades outorgantes dos IRCs ter-se-iam expresso de maneira inequívoca caso pretendessem dele afastar-se. O facto de o não terem feito indicia, em nossa opinião, a sujeição ao regime legal, tanto mais compreensível quanto, como se disse, estão vinculadas a fazê-lo³⁵.

É neste contexto que se entende que o regime, distinto, consagrado pelos ACTs celebrados pelo Banco Comercial Português, S.A., pelo AE celebrado pela Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A., pelos AEs celebrados pela Caixa Geral de Depósitos e, finalmente, pelo AE celebrado pela Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação, deve ser aplicado com cautela³⁶.

Aí se diz que *«decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito»* (ACT celebrado entre o Banco Comercial Português, S.A. e o Sindicato

³³ Todos, salvo os que ficaram excepcionados na nota 31.

³⁴ Tal como se referiu anteriormente, a generalidade dos IRCs do sector bancário foram revistos por alteração publicada no *BTE*, 1.ª Série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005; a única excepção é o ACT celebrado entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, com revisão global publicada no *BTE*, 1.ª Série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005. O Código do Trabalho, como é sabido, entrou em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003 (Lei 99/2003, de 27 de Agosto, art. 3.º/1).

³⁵ Que assim é, resulta claramente — pelo menos para os empregadores por ele abrangidos — dos ACTs celebrados pelas caixas de crédito agrícola mútuo, cuja cláusula 94.º/8 dispõe como segue: *«Decorrido o prazo referido no número anterior e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão (...).»*

³⁶ Respectivamente, cláusulas 104.º/8, 72.º/5, 109.º/8 (no AE celebrado entre a Caixa Geral de Depósitos e o Sindicato dos Bancários do Centro), 109.º/10 (nos outros dois AEs vigentes na Caixa Geral de Depósitos) e 68.º/7.

Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, cláusula 104.ª/8, com realce nosso)³⁷. Se bem que, como ficou dito, aos IRCs assista a possibilidade de regular os prazos do procedimento, afastando-se — alargando-os ou encurtando-os — do regime legal, não deixa de ser duvidoso que, assim fazendo, aqueles IRCs acabem por ter o efeito de, alargando o prazo previsto por lei, retirar-lhe a natureza de prazo de caducidade, cujo decurso impede, nos termos gerais (Código Civil, art. 298.º/2), o exercício do direito.

§ 10. Nos termos do art. 367.º do Código do Trabalho, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

A cláusula 117.ª/5 do ACTV, mantendo embora aquela previsão, determina que a sanção disciplinar deve tomar «*ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis*»³⁸.

Como ponto inicial, é de assentar que não choca nem a concretização feita pelos IRCs, nem a parte em que, admitindo «*outras circunstâncias atendíveis*», denuncia que o elenco por si feito é exemplificativo. O próprio Código do Trabalho, no art. 415.º/3, dá cobertura a este método, ao determinar que devem ser «*ponderadas as circunstâncias do caso*», sem concretizar quais possam ser.

Por outro lado, a fórmula dos IRCs corresponde, de resto, à prática da jurisprudência, que não tem sentido dificuldade em alargar — ou

³⁷ O prazo a que se faz referência na cláusula é o prazo para a comissão de trabalhadores e, se for caso disso, a associação sindical, proferirem parecer. A citação, feita do ACT indicado no texto, aplica-*semutatis mutandis* aos restantes IRCs em apreço, com excepção do celebrado pela Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A. — cuja cláusula 72.ª, como se teve oportunidade de referir, não prevê esse parecer (cfr. *supra*, nota 16); aí se diz que «*concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, a empresa dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão (...)*».

³⁸ A cláusula 69.ª/4 do AE celebrado pela Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A. omite a referência à antiguidade, limitando-se a prever que se tome «*em conta a personalidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis*».

concretizar — a redacção do art. 367.º do Código do Trabalho e vem atendendo a factores diversos por forma a determinar a sanção justa³⁹. Especificamente, são várias as decisões jurisprudenciais que apreciaram, em termos expressos, a antiguidade e o passado disciplinar do trabalhador arguido⁴⁰.

Ao invés, a pesquisa feita não identificou decisões que tenham conhecido da personalidade do trabalhador arguido. Mas para além de a técnica exemplificativa da lei e dos IRCs não merecer, como se viu, objecção, é sabido que, em Direito Penal, a personalidade é um critério fundamental para determinação da pena [Código Penal, art. 72.º/2, alíneas *c*), *d*) e *f*)]. Na linha dos que identificam identidades entre o poder disciplinar, enquanto direito punitivo do empregador, e o regime penal, enquadramento do poder punitivo do Estado⁴¹, julga-se que a legalidade da cláusula 117.ª/5 do ACTV não merece reparo.

³⁹ São conhecidas decisões que ponderaram, entre outros factores, a confissão, o facto de o trabalhador ter reparado os danos resultantes da infracção, o arrependimento, o relacionamento com os colegas, a reincidência e a circunstância de o trabalhador desempenhar funções de chefia. Confronte-se, respectivamente, acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 7 de Julho de 1994, publicado na *Colectânea de Jurisprudência*, 1994, tomo IV, p. 68, para os dois primeiros factores; do STJ de 3 de Outubro de 1990, publicado nos *Acórdãos Doutriniais do Supremo Tribunal Administrativo*, ano XXX, Fevereiro de 1991, n.º 350, p. 279; do Tribunal da Relação de Lisboa de 17 de Junho de 1992, por pesquisa em www.dgsi.pt, com o número convencional JTRL00006075; do STJ de 23 de Janeiro de 1991, por pesquisa no mesmo *site*, com o número convencional JSTJ00006172; e do mesmo Tribunal, de 16 de Junho de 1993, publicado nos *Acórdãos Doutriniais do Supremo Tribunal Administrativo*, ano XXXII, Agosto-Setembro de 2003, n.ºs 380-381, p. 956.

⁴⁰ Veja-se, a título meramente exemplificativo, acórdão do STJ de 6 de Junho de 2001, publicado nos *Acórdãos Doutriniais do Supremo Tribunal Administrativo*, ano XLI, Maio de 2002, n.º 485, p. 700, e do Tribunal da Relação do Porto de 3 de Novembro de 1997, por pesquisa em www.dgsi.pt, com o número convencional JTRP00022293.

⁴¹ Veja-se MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Livraria Almedina, Coimbra, 2003, p. 190 e ss, *maxime* pp. 197 a 209.

§ 11. Se bem que os IRCs não criem sanções disciplinares distintas das previstas por lei (cfr. ACTV, cláusula 117.^a/1)^{42/43}, regulam algumas das sanções disciplinares de modo diferente, impondo-lhes, na generalidade dos casos, limites máximos mais favoráveis ao trabalhador arguido.

É assim que, por força do n.º 2 da cláusula 117.^a, sanções por infracções praticadas no mesmo dia não podem determinar a perda de valor superior a um quarto da retribuição diária, com o limite da retribuição correspondente, em cada ano civil, a 10 dias por ano. Nos termos do art. 368.º/1 do Código do Trabalho, aqueles limites são fixados em um terço da retribuição diária e em 30 dias por ano civil, respectivamente.

Por outro lado, a aplicação da sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade não pode ultrapassar, por cada infracção, 24 dias, nem, por cada ano civil, 60 dias⁴⁴ — quando, por força do art. 368.º/3 do Código do Trabalho, correspondem a 30 dias por infracção e a 90 dias por ano.

Entende-se que se os instrumentos de regulamentação colectiva podem agravar as sanções disciplinares (Código do Trabalho, art. 369.º/1), pacificamente podem regular os limites máximos dessas sanções em sentido mais favorável ao trabalhador arguido. Por este motivo, estamos em crer que as disposições — e limitações — dos IRCs se impõem, devendo a Instituição bancária por eles abrangida

⁴² Sendo certo que podiam fazê-lo, nos termos do art. 366.º do Código do Trabalho.

⁴³ Compreensivelmente, os AEs celebrados pela Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A. e, no que diz respeito ao Sindicato dos Bancários do Centro, pela Caixa Geral de Depósitos, não prevêm a perda de dias de férias como sanção disciplinar (cfr. cláusulas 69.^a/1 e 106.^a/1, respectivamente); trata-se de sanção introduzida pelo Código do Trabalho, aprovado, como se sabe, pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto, sendo certo que aqueles IRCs foram publicados em momento anterior: no *BTE*, 1.^a Série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2003, e no *BTE*, 1.^a Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

⁴⁴ Trata-se, na generalidade dos casos, de regime igual à versão anterior dos IRCs, o qual, curiosamente, era mais gravoso para o trabalhador arguido quando confrontado com os limites então fixados no art. 28.º/2 da LCT.

fixar o valor concreto da sanção pecuniária em atenção às cláusulas convencionais.

As únicas excepções detectadas, a este propósito, são as que resultam da cláusula 106.^a dos AEs celebrados, pela Caixa Geral de Depósitos, com o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos e com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, cujo n.º 2 dispõe que «*as sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias*», consagrando o n.º 4 que «*a suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias*».

Importa indagar da legalidade destas disposições.

Referiu-se acima que o art. 369.º/1 do Código do Trabalho admite o agravamento de sanções disciplinares por instrumento de regulamentação colectiva. Sabendo-se que esse agravamento não pode ultrapassar o «*dobro*» dos limites fixados nos n.ºs 1 e 3 do art. 368.º daquele diploma, tecto esse que é respeitado pela disposição dos AEs em apreço, dir-se-á não existirem razões para censurar a aplicação do regime neles previsto.

Tenha-se apenas em conta que o agravamento das sanções disciplinares consentido pelo Código do Trabalho está dependente de requisito adicional: «*sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho (...)*», o agravamento, dentro dos limites que foram enunciados, tem-se por lícito. Não se trata, por isso, de regime de aplicação automática, imediatamente autorizado pelo facto de existir norma de instrumento de regulamentação colectiva nesse sentido; entende-se ser necessário avaliar, caso a caso, se, em função das especiais condições de trabalho a que a norma legal faz referência, o agravamento tem razão de ser⁴⁵.

⁴⁵ Neste sentido, o facto de o trabalhador arguido prestar trabalho em Instituição bancária pode concorrer para o preenchimento do requisito imposto pela lei, mas não o preenche de *per si*.

6. Especificidades do procedimento disciplinar na fase da execução

§ 12. Para além das especialidades dos prazos, que já foram tratadas⁴⁶, a única disposição dos IRCs em matéria de execução da sanção disciplinar que merece menção é a que vem prevista na cláusula 123.^a/1.

Aí se diz que, em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição (cfr. cláusula 91.^a), a sanção pecuniária ou a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade «*será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço*». Trata-se, nessa medida, de norma especial face à regra geral, prevista no mesmo preceito, de que a sanção disciplinar deve ser aplicada nos 60 dias⁴⁷ subsequentes à decisão.

Antes de mais, não deve estranhar-se a possibilidade de ser conduzido procedimento disciplinar a trabalhador ausente da Instituição por impedimento prolongado ou em virtude de licença sem retribuição: ambos os cenários determinarão, presumivelmente, a suspensão do contrato de trabalho, durante a qual mantêm-se em vigor os deveres que não pressuponham uma efectiva prestação de trabalho (Código do Trabalho, art. 331.º/1)⁴⁸.

Por outro lado, compreende-se a eventual impossibilidade de aplicar uma sanção disciplinar a trabalhador naquelas condições: suspendendo-se, por efeito da suspensão do contrato, o pagamento da retribuição (Código do Trabalho, art. 331.º/1, *a contrario*), por

⁴⁶ *Supra*, em § 4.

⁴⁷ Ou 3 meses, no caso dos IRCs referidos na nota 17.

⁴⁸ Como sejam os deveres de urbanidade ou lealdade, previstos, respectivamente, nas alíneas *a*) e *e*) do art. 121.º/1 do Código do Trabalho. Ao invés, e presumindo-se a licitude da situação de facto que motiva a ausência do trabalhador, não será concebível procedimento disciplinar baseado em infracção dos deveres de assiduidade e pontualidade [*idem*, alínea *b*)] ou de execução do trabalho com zelo e diligência [*idem*, alínea *c*)].

definição faltará o substrato patrimonial ao qual possa ser descontado o valor da sanção pecuniária ou, em caso de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, o valor da retribuição.

A razão pela qual se entende que a cláusula 123.^a/1, na parte em que assim dispõe, não constitui verdadeira especialidade, não obstante a inexistência de disposição semelhante na lei, explica-se pelas regras gerais de Direito: nos termos do art. 329.º/1 do Código Civil, o prazo de caducidade só começa a correr quando o direito puder ser exercido⁴⁹.

Por assim ser, admite-se até que o regime da cláusula 123.^a/1 possa ser estendido a situações, e sanções, que nela não vêm previstas.

Por um lado, não choca operar essa extensão em qualquer situação de suspensão do contrato de trabalho — como seja, por exemplo, a que resulte de acordo das partes nesse sentido (Código do Trabalho, art. 330.º/1, *in fine*).

Por outro lado, tratando-se de trabalhador que está ausente da Instituição bancária, a impossibilidade de execução da sanção que preside à estipulação da norma convencional não se cinge a sanções de natureza pecuniária: imagine-se a sanção de perda de dias de férias, de difícil aplicação numa situação de suspensão do contrato de trabalho⁵⁰.

Em nossa opinião, inexistem razões para vedar a aplicação do mecanismo previsto na cláusula 123.^a/1 do ACTV à perda de dias de férias como sanção disciplinar. Tomada a decisão disciplinar, e comunicada que a mesma seja ao trabalhador arguido (Código do

⁴⁹ MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, em *Comentário às Leis do Trabalho*, Volume I, Lex, Lisboa, 1994, pp. 158-159, 4 e 5, qualificam o prazo para aplicar a sanção como assumindo natureza prescricional. Entende-se, salvo melhor opinião, tratar-se de prazo, de caducidade, para o *exercício* do direito de aplicar a sanção, findo o qual tal direito se extingue — e não propriamente prazo, de prescrição, findo o qual a sanção se extingue.

⁵⁰ De tal forma a suspensão do contrato de trabalho interfere com o direito a férias, que o legislador sentiu necessidade de prever disposição específica a esse propósito (cfr. Código do Trabalho, art. 220.º).

Trabalho, arts. 371.º/1 e 373.º), este sabe que, pela própria natureza das coisas, a execução daquela sanção apenas pode acontecer *no* período de férias, seja porque período previamente agendado é reduzido por efeito da sanção, seja porque período por agendar tomará a sanção em linha de conta. Não se vê, por isso, que razões de certeza jurídica, que são aquelas que ditam a solução legal de prever um prazo para executar a sanção disciplinar, aconselhem solução contrária⁵¹.

7. Especificidades do procedimento disciplinar em matéria de sanções abusivas

§ 13. Impõe-se ainda analisar o regime convencional do sector bancário sobre a aplicação de sanções abusivas.

§ 14. A primeira especialidade que deve ser apontada é a que resulta das alíneas *e)* e *f)* do n.º 1 da cláusula 124.ª: ao elenco previsto no art. 374.º/1 do Código do Trabalho acrescenta-se, como fundamento para caracterizar a sanção como abusiva, o facto de o trabalhador arguido ter participado o incumprimento dos IRCs, pela Instituição, ao Sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho e a outros organismos, bem como a circunstância de ter deposto, em procedimento disciplinar ou judicial, a favor de colegas de trabalho.

Em rigor, qualquer uma daquelas situações poderia encontrar assento na previsão do art. 374.º/1, alínea *d)*, do Código do Trabalho, reproduzida em alínea idêntica da cláusula 124.ª/1 do ACTV: em

⁵¹ Em sentido coincidente, veja-se PEDRO ROMANO MARTINEZ e Outros, *ob. cit.*, p. 614, II: «no caso de perda de dias de férias (...) pode justificar-se que, tendo a decisão sido tomada no prazo legal, só possa ser executada mais tarde; assim, se a decisão for tomada em Janeiro, mas as férias só se gozam em Agosto, a regra da aplicação da sanção nos três meses subsequentes não inviabiliza a punição no exemplo indicado, pois há que atender à possibilidade material de execução da sanção».

termos gerais, a sanção tem-se por abusiva se tiver sido motivada pelo exercício ou pretensão de exercício, pelo trabalhador, de «*direitos e garantias que lhe assistem*».

Também por este motivo, julga-se que a concretização feita pelos IRCs tem cobertura legal, pelo que, a provar-se que a sanção resultou de um daqueles factos, ela é abusiva. Note-se, de resto, a presunção correspondente, que inexistente no Código do Trabalho em virtude de este os não prever: por força da cláusula 124.^a/2, a sanção presume-se abusiva se ela tiver lugar «*até seis meses após*» a ocorrência da participação à associação sindical ou às outras entidades ou o depoimento em tribunal ou em procedimento disciplinar.

§ 15. Em dissonância que se reputa de menos importante, pelas razões que serão apontadas, deve também notar-se que, por força do art. 374.^o/1, alínea c), do Código do Trabalho, qualquer sanção disciplinar tem-se por abusiva se motivada pelo facto de o trabalhador arguido exercer ou candidatar-se a funções «*em organismos de representação de trabalhadores*» — qualquer que seja, portanto, a qualidade em que o trabalhador exerce funções de representação de outros, ou é candidato a esse exercício.

Ora, a cláusula 124.^a/1, alínea c), do ACTV, limita o âmbito de aplicação da norma ao exercício de, ou candidatura a, «*funções sindicais ou em comissões de trabalhadores*», em amplitude, de resto, que é repetida em todos os demais IRCs analisados. As duas excepções a assinalar são o ACT celebrado pelo Banco Comercial Português, S.A. com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, por um lado, e o AE vigente na Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação, por outro — cujas cláusulas 111.^a/1, alínea c), e 75.^a/1, alínea c), respectivamente, se limitam a fazer referência a «*funções sindicais*», omitindo a menção aos membros de comissão de trabalhadores.

Entende-se que a menor amplitude da regulamentação colectiva é, em ambos os casos, irrelevante, seja porque se aplica, na parte que ela

não trata, o regime legal⁵², seja porque se compreende que acordos colectivos de trabalho e acordos de empresa — que constituem, por definição, contratos celebrados entre empregadores e associações sindicais [Código do Trabalho, art. 2.º/3, alíneas b) e c)]⁵³ — se dediquem, predominantemente, a regular as relações vigentes entre uns e outras. De resto, e neste sentido, em tese afigura-se-nos até mais razoável restringir o âmbito de protecção conferido pela contratação colectiva aos candidatos ou representantes *sindicais*, como fazem os dois IRCs de que se deu conta no parágrafo anterior⁵⁴.

§ 16. Por outro lado, os IRCs regulam, em sentido distinto do da lei, o período durante o qual vigora a presunção de que a sanção disciplinar é abusiva quando o visado é membro de estrutura representativa de trabalhadores ou a ela candidato.

As diferenças a assinalar são várias.

Quer no caso de candidato quer no caso de representante efectivo, o Código do Trabalho limita a presunção a um tipo de sanção

⁵² Dito de outro modo, e num exemplo: não é pelo facto de a cláusula 111.º/1, alínea c), do ACT celebrado entre o Banco Comercial Português, S.A. e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários nada dizer quanto aos membros de comissão de trabalhadores que indivíduos com essa qualidade (se existentes), trabalhadores daquela Instituição, não beneficiam do regime de protecção conferida pela disposição legal em causa.

⁵³ Cfr. JOSÉ BARROS MOURA, *A Convenção Colectiva entre as Fontes de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 1984, pp. 93 e ss, *maxime* pp. 109 a 116.

⁵⁴ Neste momento, a questão — instrumentos de regulamentação colectiva a disporem sobre a protecção de membros de comissão de trabalhadores — não assume relevância acrescida precisamente porque os demais IRCs se limitam a importar o regime legal, fazendo-o, mesmo assim, apenas em parte: note-se, por exemplo, que se admite que, por força do art. 374.º/1, alínea c), do Código do Trabalho, devam beneficiar da protecção dele resultante os membros do conselho de empresa europeu, que também são, para efeitos da lei, representantes dos trabalhadores; confronte-se o art. 451.º, alínea b), do Código do Trabalho e, também a título exemplificativo, o art. 394.º da Lei 35/2004, de 29 de Julho, e respectivas epígrafes («Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores» e «Protecção dos representantes dos trabalhadores»). Pelas razões aí indicadas, a questão será retomada *infra*, no § 16.

disciplinar — o despedimento — e a um tipo de estrutura representativa dos trabalhadores: os membros dos corpos sociais das associações sindicais (art. 456.º/2)⁵⁵. Inexiste disposição similar a propósito dos membros de comissão de trabalhadores, do conselho de empresa europeu ou dos próprios delegados sindicais⁵⁶.

Ao invés, os n.ºs 2 e 3 da cláusula 124.^a alargam a presunção a todas as sanções disciplinares, por um lado, e aos casos em que o trabalhador arguido foi candidato ao exercício de, ou exerceu, funções de representação sindical, sem discriminar quais⁵⁷, ou em comissão de trabalhadores⁵⁸.

Até porque assim é, as diferenças existentes ao nível dos prazos durante os quais opera a presunção são irrelevantes. É despiciendo

⁵⁵ Conceito este que se admite ser distinto, por mais amplo, do conceito de membro da direcção da associação sindical. Em atenção ao disposto no art. 485.º/1, alínea d), do Código do Trabalho, parecem constituir membros dos corpos sociais das associações sindicais, para efeitos da protecção conferida pelo art. 456.º/2, todos aqueles, incluindo os membros da direcção, que pertençam a um dos organismos referidos naquela disposição legal. Já os arts. 505.º do Código do Trabalho e os arts. 399.º a 402.º da Lei 35/2004, de 29 de Julho, por exemplo, parecem cingir-se aos membros da direcção da associação sindical.

⁵⁶ Em conformidade com o que se analisou *supra*, no § anterior, esclareça-se que qualquer sanção é abusiva se motivada pelo facto de o trabalhador arguido «*exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores*» [Código do Trabalho, art. 374.º/1, alínea c)] — qualquer que seja, como se disse, a qualidade em que exerce, ou a que se candidata. A limitação legal ora em apreço resulta do facto de a *presunção* da abusividade da sanção estar circunscrita, por força do art. 456.º/2, aos representantes aí referidos, e à sanção de despedimento.

⁵⁷ Abrangendo, por conseguinte, representantes sindicais para além dos membros dos corpos sociais das associações sindicais — como os delegados sindicais, por exemplo. Como se disse, os membros da direcção das associações sindicais estão abrangidos pelo art. 456.º/2 do Código do Trabalho em virtude de se tratarem, por força do art. 485.º/1, alínea d), de membros dos corpos sociais.

⁵⁸ Como se disse *supra*, no § 15, o ACT celebrado pelo Banco Comercial Português, S.A. com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o AE celebrado pela Compagnie Bancaire Espírito Santo — Escritório de Representação pronunciaram-se apenas sobre funções sindicais. No mais, o regime é idêntico, designadamente no que diz respeito aos prazos durante os quais a presunção opera.

constatar que a presunção convencional aplicável aos candidatos é de um ano (ACTV, cláusula 124.ª/2) e que a legal é de três (Código do Trabalho, art. 456.º/2), porque uma e outra tratam de candidatos a órgãos diferentes e, salvo no que diz respeito ao despedimento, de sanções distintas; pelo mesmo motivo, irreleva assinalar que aquele prazo legal de três anos se aplica, por força da mesma disposição legal, também aos representantes efectivos, ao passo que os IRCs alargam-na a cinco anos (ACTV, cláusula 124.ª/3).

Expostas as diferenças, importa indagar da respectiva legalidade. Com efeito, pode configurar-se interpretação que encontre, nas disposições convencionais, vício resultante do facto de se alargar a extensão da protecção a todas as sanções disciplinares e a todos os indivíduos mencionados nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 124.ª

Dito de outro modo: é legal o alargamento convencional da protecção conferida pelo art. 456.º/2 do Código do Trabalho a sanções distintas do despedimento e, bem assim, aos membros de outro tipo de estrutura de representação colectiva, como o sejam os delegados sindicais e os membros da comissão de trabalhadores?⁵⁹

Parece dever constatar-se que o legislador agiu intencionalmente quando reservou a presunção da natureza abusiva do despedimento aos indivíduos referidos no art. 456.º/2 do Código do Trabalho.

Antes de mais, a própria inserção sistemática do preceito milita em sentido contrário a considerar estar-se perante lacuna: trata-se de preceito constante da Subsecção II (*Protecção especial dos representantes dos trabalhadores*) da Secção I (*Princípios*) do Capítulo I (*Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores*), a qual

⁵⁹ Alargamento, se legal, limitado *aos* representantes dos trabalhadores previstos na disposição convencional em causa — mas já não a outro tipo de estruturas representativas dos trabalhadores, como sejam o conselho de empresa europeu ou os representantes em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho. Dito de outro modo: mesmo que à cláusula 124.ª/2 e 3 do ACTV seja de reconhecer o alcance de alargar o regime resultante do art. 456.º/2 do Código do Trabalho, ela não pode ser arvorada em regra geral, extensível a todos os representantes dos trabalhadores, independentemente da respectiva qualidade.

contém disposições gerais, aplicáveis a qualquer tipo de representante.

Isto é: ao contrário dos restantes números do art. 456.º do Código do Trabalho, expressamente aplicáveis a todos os representantes dos trabalhadores⁶⁰, o n.º 2 do preceito está restringido ao despedimento de candidatos, ou membros, dos corpos sociais de associações sindicais.⁶¹ E por se tratar, como se disse, de disposição inserida em parte geral da matéria, compreender-se-ia mal que se trate de lacuna, merecedora de integração em conformidade com os critérios contidos no art. 10.º do Código Civil. Entende-se que o legislador pretendeu restringir *aquela* protecção — a presunção de que o despedimento é abusivo — *àquele* tipo de representantes sindicais.

E tanto assim é, que importa constatar tratar-se de alteração legislativa, introduzida pelo Código do Trabalho.

Com efeito, por força do art. 24.º/1 do Decreto-Lei 215-B/75, de 30 de Abril, o despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, ou dos que exerçam ou hajam exercido funções há menos de cinco anos, «*presume-se feito sem justa causa*»; regime esse que era aplicável, nos termos do art. 35.º/1 do mesmo diploma, aos delegados sindicais e, por via da remissão operada pelo art. 16.º da Lei 46/79, de 12 de Setembro, aos membros de comissões de trabalhadores.

Entendia-se, de resto, que o regime legal daí resultante revogara o art. 32.º/2 da LCT, segundo o qual «*presume-se abusivo o despedi-*

⁶⁰ Por isso se refere, no n.º 1 do preceito, a suspensão preventiva de «*trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva*» — que são, nos termos do já citado art. 451.º do Código do Trabalho, as comissões e subcomissões de trabalhadores, os conselhos de empresa europeu e as associações sindicais. Na mesma linha, o n.º 3 do art. 456.º do Código do Trabalho prevê o caso de o trabalhador despedido ser «*representante sindical, membro de comissão de trabalhadores ou membro de conselho de empresa europeu*»; e o n.º 4 do preceito reporta-se à natureza urgente da acção de impugnação do despedimento dos «*trabalhadores referidos no número anterior*».

⁶¹ E não, salvo melhor opinião, aos (a todos os) «*trabalhadores que exercem funções sindicais*», como referem PEDRO ROMANO MARTINEZ e Outros, *ob. cit.*, p. 745, III.

mento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar (...) até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) [do número anterior], ou a data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade»⁶².

O Decreto-Lei 215-B/75 e a Lei 46/79 foram, como se sabe, revogados pela entrada em vigor da Lei 35/2004, de 29 de Julho, que contém a regulamentação do Código do Trabalho⁶³. Inexistindo disposição similar no Código do Trabalho, isto significa que o legislador abandonou, propositadamente, aquele regime, e optou por limitar a presunção ao despedimento, por um lado, e aos trabalhadores pertencentes, ou candidatos, a corpos sociais das associações sindicais.

Não se trata por isso, e também por este motivo, de lacuna legal; e o que os n.ºs 2 e 3 da cláusula 124.^a do ACTV fazem é manter em vigor um regime que o legislador, intencionalmente, deixou cair.

A estas objecções acresce outra — qual seja, a de que não se trata de dado ímpar.

De facto, casos existem em que o legislador, querendo, claramente delimita *que* representantes, e em que número, devem beneficiar de que tipo de protecção, e com que limites. Fá-lo, por exemplo, sempre que restringe o número de membros de estruturas representativas dos trabalhadores titulares do crédito de horas⁶⁴; ou quando, no art. 402.º

⁶² Veja-se, neste sentido, MÁRIO PINTO, PEDRO FURTADO MARTINS e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 163. Admite-se, apesar disso, que o art. 32.º/2 da LCT mantivesse alguma aplicabilidade na parte em que, alargando o âmbito dos arts. 24.º/1 e 35.º/1 do Decreto-Lei 215-B/75, abrangia outras sanções disciplinares para além do despedimento.

⁶³ Cfr. Lei 99/2003, de 27 de Agosto, art. 21.º/2, alíneas a) e b).

⁶⁴ Cfr., a título exemplificativo, arts. 464.º, 465.º e 467.º do Código do Trabalho, para os membros da comissão de trabalhadores; arts. 500.º e 504.º, no que diz respeito aos delegados sindicais; e arts. 505.º do Código do Trabalho e 400.º da Lei 35/2004, de 29 de Julho, no tocante aos dirigentes sindicais.

da Lei 35/2004, de 29 de Julho, o confronto entre os n.ºs 1 e 2 torna evidente que membros da direcção da associação sindical que não beneficiam do crédito de horas só têm direito a faltar, justificadamente, 33 vezes por ano — em imperatividade que torna duvidosa a licitude de eventual estipulação, por instrumento de regulamentação colectiva, de limite superior.

É de admitir, por isso, que igual intuito restritivo tenha estado na base da redacção do art. 456.º/2 do Código do Trabalho, e que esteja vedado aos instrumentos de regulamentação colectiva — designadamente, aos do sector bancário — nele interferirem, alargando o seu âmbito de aplicação para sanções distintas do despedimento, por um lado, e para representantes que não os candidatos ou membros de corpos sociais das associações sindicais, por outro.

A questão é sobretudo duvidosa no caso dos IRCs que alargam a protecção aos membros de comissões de trabalhadores. Se atrás se minimizou este facto por se entender que se tratava de reprodução do regime legal vigente⁶⁵, neste ponto não pode deixar-se de questionar a legitimidade de instrumentos de regulamentação colectiva regular direitos de que são titulares membros de estrutura distinta⁶⁶.

Em rigor, se é certo que o legislador agiu intencionalmente quando reservou a presunção de abusividade da sanção ao despedimento e aos indivíduos referidos no art. 456.º/2 do Código do Trabalho, não é menos certo que estendê-la a outras sanções, e a outros representantes, não parece contrariar ditames ou orientações legais imperiosas: em matéria de cessação do contrato de trabalho, porque a própria identificação das disposições legais que se mostram claramente imperativas por força do art. 383.º do Código do Trabalho pode denunciar os (únicos) campos em que o legislador quis estabelecer

⁶⁵ Cfr. § 15 e nota 54.

⁶⁶ Sem que se ignore que se trata de elenco exemplificativo, desde logo pela utilização, no prómio, da expressão «*designadamente*», as alíneas *a*) e *e*) do art. 541.º do Código do Trabalho não deixam de constituir indício do conteúdo «normal» de uma convenção colectiva de trabalho.

limites notórios à intervenção convencional⁶⁷; tratando-se de sanção disciplinar conservatória, isto é, distinta do despedimento, porque é notório que existe uma margem ampla de liberdade de que beneficiam os instrumentos de regulamentação colectiva quando sobre ela dispõem (cfr. Código do Trabalho, arts. 366.º, 369.º/1, 371.º/2).

Mas atentos os motivos expostos, a legalidade da extensão operada por força das disposições dos IRCs não deixa de suscitar dúvidas.

Termine-se dizendo que os efeitos da protecção conferida pela lei e pelos IRCs do sector bancário são conhecidos; existindo presunção legal, a inversão do ónus da prova dela decorrente (Código Civil, arts. 344.º/1 e 350.º/1) significa que cabe à Instituição, provando o contrário, demonstrar que a aplicação da sanção se não deveu à circunstância de o trabalhador arguido ser candidato, ou membro, da estrutura de representação colectiva em causa.

§ 17. Uma palavra final para o regime da cláusula 126.^a, em matéria de consequências da aplicação de sanções abusivas⁶⁸.

§ 18. Nem todos os IRCs do sector bancário regulam a questão — é o caso, designadamente, dos AEs celebrados pela Cotacâmbios — Agência de Câmbios, S.A. e pela Caixa Geral de Depósitos. Por este motivo, aplicar-se-lhes-á, nessa parte, o regime legal vigente.

Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição que se venham a provar abusivas, os IRCs que dispõem sobre a matéria aproximam-se, todos eles, do regime do art. 375.º/3 do Código do Trabalho: por força da cláusula 126.º/2, alí-

⁶⁷ Neste sentido, o art. 456.º/2 do Código do Trabalho consistiria, impropriamente, numa espécie de «imperativo mínimo» que, à luz do art. 4.º/1, poderia ser alargado, designadamente em sentido mais favorável ao trabalhador.

⁶⁸ Note-se que não se cuidará da matéria das consequências da ilicitude do despedimento, a qual foi objecto, no âmbito do Colóquio em que este estudo se insere, de apresentação distinta. Neste ponto, abordar-se-ão, tão-só, os efeitos da natureza abusiva da sanção disciplinar, seja ela o despedimento ou outra.

nea c), «a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela [da sanção pecuniária] ou da retribuição perdida»⁶⁹.

Se a sanção abusiva tiver consistido no despedimento, todos os IRCs utilizam uma técnica remissiva: por força da cláusula 126.ª/2, alínea b), «a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a)», a qual regula a indemnização devida pela ilicitude do despedimento.

Em consequência, a primeira diferença de que se deve dar conta é que, optando o trabalhador pela indemnização⁷⁰, as consequências patrimoniais do despedimento, tal como resultam dos IRCs, são mais gravosas que as previstas no art. 375.º/2 do Código do Trabalho. Num exemplo: ao passo que, nos termos da lei, a indemnização será fixada entre 30 a 60 dias de retribuição de base e diuturnidades (Código do Trabalho, art. 439.º/4, *ex vi* do art. 375.º/2), por força das disposições conjugadas da cláusula 126.ª/2, alíneas a) e b), a indemnização ascenderá, forçosamente, a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço⁷¹.

Entende-se que o regime convencional não merece crítica, essencialmente por dois motivos.

Em primeiro lugar, porque aos instrumentos de regulamentação colectiva deve ser reconhecida a possibilidade de disporem sobre os critérios de definição e sobre os valores de indemnizações. Note-se, a este propósito, que nem sequer se aplicam os limites contidos no art. 383.º/3 do Código do Trabalho, reservados, como resulta dos números anteriores do preceito, ao regime fixado no «capítulo» em que a disposição se insere. Ora, a indemnização devida por despedimento abusivo, constando do art. 375.º, pertence a Capítulo distinto.

⁶⁹ Nos termos da lei, a indemnização «não deve ser inferior» a 10 vezes o valor da sanção pecuniária ou da retribuição perdida.

⁷⁰ Por oposição à reintegração (Código do Trabalho, art. 439.º/1).

⁷¹ A diferença entre o regime legal e o regime dos IRCs acentuar-se-á ainda mais se se tratar de trabalhador com 6 ou mais anos de serviço, porquanto, tratando-se de despedimento abusivo, a indemnização não será inferior ao dobro da resultante da cláusula 126.ª/2, alínea a), (ii) a (iv).

Por outro lado, não deve esquecer-se que, *in casu*, o despedimento, para além de ilícito, é abusivo — a sua censurabilidade é tanto maior quanto ele foi motivado por uma das circunstâncias previstas no art. 374.º/1 do Código do Trabalho, ou no n.º 1 da cláusula 124.ª. Compreende-se, por isso, que mais gravoso seja — quer nos termos da lei quer nos termos dos IRCs — o regime patrimonial associado à natureza abusiva do despedimento.

§ 19. A dúvida principal que é suscitada pelo regime convencional em matéria de consequências da aplicação de despedimento abusivo é determinar se se lhe aplicam os limites pecuniários — mínimos e máximos — previstos nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 126.ª⁷²

Por força do n.º 4, o valor das indemnizações «*previstas na alínea a) do n.º 2 (...) não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador*»; o n.º 5 consagra, simultaneamente, o valor máximo (60 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano) e o valor mínimo (6 meses de retribuição de base e diuturnidades) devido em caso de oposição, procedente, à reintegração.

Aplicar-se-ão estes limites aos casos em que o despedimento, para além de ilícito, é abusivo?

No sentido de que os limites se aplicam, deve reconhecer-se que a cláusula 126.ª/2, alínea *b)*, que regula a sanção devida por despedimento abusivo, remete, como se disse, para a cláusula 126.ª/2, alínea *a)* — que é aquela que é depois limitada pela cláusula 126.ª/4 e 5⁷³.

⁷² A dúvida é tanto maior quanto se trata, na generalidade dos IRCs, de limitação nova, que não constava da redacção anterior. Note-se que, nos ACTs celebrados pelo Banco Comercial Português, S.A., inexistente disposição similar aos n.ºs 4 e 5 da cláusula 126.ª: cfr. cláusula 111.ª do ACT celebrado com o Sindicato dos Bancários do Norte e cláusula 113.ª do ACT contratado com o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

⁷³ A questão não se coloca no tocante a sanção pecuniária ou suspensão abusivas, precisamente porque a cláusula 126.ª/2, alínea *c)*, que as prevê, não remete para a cláusula 126.ª/2, alínea *a)*.

Entende-se, apesar disso, que os limites previstos na cláusula 126.^a/4 e 5 não se aplicam ao valor das indemnizações devidas por despedimento abusivo.

Veja-se que, a ser o caso, o teor da cláusula 126.^a/2, alínea *b*), na parte em que eleva ao dobro a indemnização devida em caso de despedimento abusivo, seria sempre letra-morta: correspondendo o valor da sanção por despedimento ilícito, no mínimo, a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço [cláusula 126.^a/2, alínea *a*), (*i*)], o valor da sanção devida por despedimento abusivo ascende, necessariamente, a dois meses de retribuição — valor superior aos 45 dias erigidos como tecto pelo n.º 4 da cláusula 126.^a

Note-se, por outro lado, que o regime previsto na lei é, sem prejuízo das diferenças de valor, exactamente esse: a indemnização por despedimento ilícito não ultrapassa 45 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade (Código do Trabalho, art. 439.º/1) *mas*, tratando-se de despedimento abusivo, pode ascender a 60 dias (art. 439.º/4, *ex vi* do art. 375.º/2).

Finalmente, deve constatar-se aquilo de que antes se deu nota: tratando-se de despedimento que, para além de ilícito, é abusivo, legitimado fica regime mais gravoso do ponto de vista patrimonial.

§ 20. Conclua-se dizendo que os IRCs do sector bancário são omissos quanto às consequências da aplicação de sanção disciplinar abusiva no caso de o trabalhador arguido exercer funções, ou ser candidato ao exercício, em estruturas representativas dos trabalhadores.

Aplicar-se-á, por conseguinte, o regime legal, plasmado no art. 375.º/4 do Código do Trabalho.

JOANA ALMEIDA