

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Circular: 107^ª

MÊS DEZEMBRO

Assunto: Prescrição dos créditos "laborais" – Trabalhadores e Empregadores.
Prova por documentos.

Veja o que diz o n.º 1, do art.º 337, Código Trabalho:

" 1 – O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação **prescreve** decorrido **um ano** a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho".

Poderá dizer: só um ano? – Se o prazo ordinário da prescrição é de 20 anos, --- art.º 309, Código Civil ---; se os juros só prescrevem ao fim de 5 anos; se a prescrição, presuntiva dos créditos dos comerciantes e industriais, aos não comerciantes ou industriais prescrevem ao fim de 2 anos,

Não é "curto" uma prescrição de 1 (um) ano para os créditos do trabalhador em relação ao seu empregador; ou, deste em relação àquele? – Como se vai ver, não é. É que,

Aquele prazo de um ano apenas se conta, como se viu,

"... a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho."

já que, este é um **prazo especial**; que vai contra o regime de contagem do prazo no Código Civil, pois como diz o n.º 1, art.º 306, C. Civil,

" 1 – O prazo de prescrição começa a correr quando o direito puder ser exercido (...)."

mas, no campo laboral, os créditos do trabalhador ou do empregador **não prescreveu**... durante a manutenção da relação laboral. Logo,

Se o trabalhador (ou empregador) não se mexeu durante 2, 3, 5anos, ainda assim, cessada a relação laboral, ainda têm mais um (1) ano para reclamarem os créditos. Nesta perspectiva, portanto, o prazo é mais que suficiente. Acresce que,

Não se deve esquecer que a segurança e certeza que são apanágio das relações laborais não deve impor ao empregador (ou ao trabalhador) que vivam na situação de estar na expectativa, durante mais tempo (anos) que o credor se "mexa"! – Mas,

O art.º 337, C.Trabalho, tem ainda um n.º 2:

" 2 – O crédito corresponde a compensação por violação do direito a férias, indemnização por aplicação de sanção abusiva ou pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo."

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Note: aqui, neste n.º 2, estamos a referir os créditos mesmo com o contrato de trabalho ainda em vigor: se passaram 5 anos sobre a data do facto só pode ser feita a prova com documento. Compreende-se: por ex., no caso de "trabalho suplementar", o n.º 8, art.º 231, CT, diz:

" 8 – O empregador **deve manter durante 5 anos** relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.º 1 e 2, do art.º 228, e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios."

pelo que é pressuposto que o Empregador, depois de 5 anos da prestação do trabalho, já não tenha os registos do trabalho suplementar. Nem seja obrigado a ter; ou as empresas transformavam-se em armazéns de papel velho.

Portanto, compreende-se este regime probatório, ESPECIAL: depois de decorridos 5 anos, para o trabalhador fazer prova dos créditos indicados no n.º 2, do art.º 337. Seria inseguro, aleatório, admitir prova testemunhal para aqueles créditos vencidos há sete, dez, quinze ou vinte ou mais anos.

Os Tribunais têm este entendimento de "documento idóneo": documento escrito capaz de não deixar dúvidas ao julgador, com a consequente exclusão da prova testemunhal.

O que se vem apresentando, **ALERTA-NOS** para a necessidade de manter em arquivo os documentos referidos, por períodos longos. Assim, e para estes casos:

- Férias – é conveniente manter os MAPAS DE FÉRIAS, no mínimo, por 5 anos. Claro, será mesmo conveniente atirar para os 6 anos.
- Trabalho Suplementar – aqui, como se viu acima, o prazo é de 5 anos. À cautela, manter por 6 anos, também.
- Sanção Abusiva – pagamento pelo Empregador de uma indemnização, --- sobre "sanção abusiva" ver o art.º 331, CT ---, e, tendo sido feita, conservar o recibo durante os mesmos 6 anos, porque não.

Ter em atenção o n.º 5, al. b), do art.º 7, da Lei n.º 7/2009, de 12 Fevereiro: o regime do Código 2009 não se aplica às situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor: 17 Fev. 2009. Só que, já o Código anterior, versão 2003, continha igual previsão no n.º 2, do art.º 381.

Atenção: no que respeita à impugnação de sanções disciplinares, é hoje jurisprudência pacífica que, mesmo no decurso do contrato, a sua impugnação judicial está sujeita, sob pena de prescrição, ao prazo de 1 (um) ano.

