

[Pedro Furtado Martins](#) e [Nuno Pais Gomes](#) publicaram na [Revista de Direito e de Estudos Sociais](#) um estudo com o título “**Notas sobre os prazos para promover o despedimento e para exercer o direito de resolução com justa causa**”, em que analisam diversas questões que se suscitam a propósito destes prazos.

Em primeiro lugar destaca-se a necessidade de distinguir os prazos em apreço, questionando-se a equiparação que é usual fazer-se, dado que se reportam a atos diferentes.

Sobre o prazo para iniciar o procedimento disciplinar, estabelecido no artigo 329.º, n.º 2, do Código do Trabalho, analisa-se o conceito de “conhecimento da infração”, que a lei toma como elemento essencial para o início da respetiva contagem. A este propósito tratam-se as questões relacionadas com o conhecimento do comportamento que configura a infração, a identificação do respetivo autor, quem deve ter conhecimento da infração e o modo ou forma como a ocorrência é reportada a quem tem competência disciplinar.

Acerca do prazo para o trabalhador resolver o contrato com justa causa, consagrado no artigo 395.º, n.º 1, do Código do Trabalho, destaca-se a necessidade de distinguir os factos instantâneos dos que têm natureza continuada, bem como entre o comportamento ilícito que fundamenta a resolução e os efeitos que dele decorrem. O ponto é relevante na medida em que, nos comportamentos continuados, o prazo não se inicia enquanto o incumprimento não cessar, o que costuma ser assinalado. Mas nestes casos também sucede que, uma vez terminado o incumprimento e reparados os efeitos que dele decorreram, pelo menos na generalidade das situações, desaparece o fundamento da resolução, não se justificando que esta surja depois do incumprimento terminar. Assim, sustenta-se que, nas situações em que o empregador cessa o incumprimento e corrige os correspondentes efeitos, não é correto afirmar que é a partir desse momento que se conta o prazo de 30 dias para resolver o contrato, pois desaparece o fundamento para a resolução.

Em suma: defende-se que a inversão da conduta do empregador não deve ser tida como o momento inicial da contagem do prazo para o trabalhador resolver o contrato com justa causa, pois o cumprimento, ainda que tardio, desde que acompanhado da reparação dos seus efeitos, tem um efeito prejudicial em relação à demonstração da inviabilidade de manutenção da relação de trabalho.

Por último, em relação às infrações instantâneas reiteradas, questiona-se a leitura predominante, que tende a não admitir uma valoração global da conduta do trabalhador que leve em conta infrações ocorridas há mais de 60 dias, contra as quais não se reagiu disciplinarmente.