

Universidade Católica Portuguesa

Faculdade de Direito | Escola de Lisboa



CATÓLICA
FACULDADE DE DIREITO

ESCOLA DE LISBOA

**AS CONSEQUÊNCIAS DA PRISÃO PREVENTIVA E DA
PENA DE PRISÃO DO TRABALHADOR NO
CONTRATO DE TRABALHO**

JÉSSICA DANIELA ESCARAMEIA NABAIS

Dissertação para obtenção do grau de Mestre na Área de Direito Forense

Sob a orientação da Professora Doutora Joana Vasconcelos

Lisboa, Agosto de 2023

*À minha avó,
a melhor parte de mim,
pela sorte que foi tê-la.*

Agradecimentos

À minha avó, o significado mais puro de amor, de quem a saudade não cabe em palavras.

À minha mãe, por ser o meu pilar e a luz que sempre me iluminou nos dias cinzentos, a voz que aconselha e acalma.

Ao meu pai, pela exigência imposta e pelo apoio que sempre deu, sem nunca me soltar a mão.

Aos meus avós, pelo amor constante e pela ternura que nunca precisei de pedir.

À Flávia e à Mariana, pela certeza de que encontrei nelas a outra parte de mim, por serem amor, companheirismo e a minha segunda casa.

À Rita, à Helena, à Inês, à Neuza, ao Diogo e ao Francisco, pelo apoio incondicional, por perceberem as minhas ausências e por celebrarem as minhas vitórias como se fossem deles.

A todos os meus (tantos) amigos que a faculdade e a vida me deram, pela certeza que continuaremos sempre a caminhar juntos.

À minha madrinha e as minhas afilhadas, por me mostrarem que o caminho é muito mais bonito com elas por perto.

À minha Professora Orientadora Joana Vasconcelos, pelo apoio, pelo profissionalismo e pelo exemplo.

Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

al. – alínea

art. – artigo

cfr. – Confira

Cit. – Citada

CC – Código Civil

CP – Código Penal

CPP – Código de Processo Penal

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

Ed. – Edição

n.º - número

pp. – páginas

ss. – seguintes

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

Vol. – Volume;

Resumo: A delimitação entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador assume uma importância acentuada. Não obstante, existem acontecimentos na esfera privada do trabalhador que afetam o contrato de trabalho, como é o caso da prisão preventiva do trabalhador ou da sua condenação em pena de prisão efetiva. Relativamente a estas questões verifica-se um vazio legislativo, uma vez que a lei não se ocupa dos impactos que a vida pessoal pode acarretar à vida profissional. Esta temática, pela sua importância e atualidade, é debatida pela doutrina e pela jurisprudência.

Palavras-Chave: contrato de trabalho; prisão preventiva; condenação em pena de prisão; imputabilidade; faltas; suspensão do contrato; caducidade do contrato; justa causa de despedimento;

Abstract: The demarcation between a worker's personal and professional life is of great importance. Nonetheless, there are events in the employee's private sphere that affect the employment contract, such as the employee's pre-trial detention or conviction. With regard to these issues, there is a legislative vacuum, since the law does not deal with the impact that personal life can have on professional life. This issue, due to its urgency and topicality, is being debated by doctrine and case law.

Keywords: employment contract; pre-trial detention; prison sentence; imputability; absences; suspension of contract; expiration of contract; just cause for dismissal;

Índice

Introdução	7
Capítulo I – Os reflexos da prisão preventiva no contrato de trabalho	8
1. O conceito de prisão preventiva e a relação com o contrato de trabalho	8
2. A correlação entre o princípio da presunção de inocência e a relação laboral..	9
3. As faltas do trabalhador em cumprimento da medida de prisão preventiva – um impedimento imputável ao trabalhador?	10
4. Entendimentos doutrinários	13
5. Enquadramento jurisprudencial.....	18
6. Contratação coletiva.....	21
7. Apreciação crítica.....	23
Capítulo II – Os reflexos da condenação do trabalhador em pena de prisão efetiva	25
1. A condenação do trabalhador em pena de prisão e a relação com o contrato de trabalho.....	25
2. As faltas do trabalhador condenado em pena de prisão efetiva e as soluções no campo do direito laboral.....	27
2.1 A suspensão do contrato.....	28
2.2 A caducidade do contrato.....	31
2.3 A justa causa de despedimento.....	34
3. A inexigibilidade de manutenção do vínculo laboral em casos de perda da confiança ou de afetação da imagem da empresa	41
4. Apreciação crítica.....	43
Conclusões	45
Bibliografia	47
Índice remissivo de jurisprudência.....	49

Introdução

O exercício da atividade laboral por parte do trabalhador e os comportamentos adotados pelo mesmo no âmbito da sua vida privada configuram duas realidades distintas, que não devem ser confundidas. No entanto, nem sempre é evidente a demarcação entre estes dois campos, e a fronteira entre ambos pode ser bastante ténue.

No âmbito da sua esfera pessoal, o trabalhador pode sofrer uma infinidade de vicissitudes que se repercutem no contrato de trabalho. Ainda que os comportamentos extralaborais do trabalhador não assumam, à primeira vista, relevância no campo laboral, em certas situações, estes podem afetar o contrato de trabalho e colidir com a relação de confiança existente entre as partes, impedido a execução do vínculo durante um determinado período. Por esta razão, é necessário encontrar um equilíbrio jurídico que permita regular tais situações, uma vez que, se, por um lado, o empregador não pode exigir ao trabalhador a adoção ou a abstenção de determinados comportamentos na sua vida privada, o vínculo laboral também não se pode tornar impossível ou excessivamente difícil para o empregador, por factos alheios a este.

Neste contexto, destacam-se, desde logo, como situações que interferem necessariamente com a execução do contrato de trabalho e que traduzem uma impossibilidade na prestação do mesmo não regulada pelo legislador laboral. Quanto a estas questões existe um vazio legislativo, a que a lei não dá resposta.

A ausência de respostas conduz a que a doutrina e a jurisprudência se deparem com diversas dificuldades na aplicação de um regime concreto nestes casos, colocando-se, nomeadamente, questões quanto à diferença dos reflexos no contrato de trabalho da prisão preventiva e da condenação do trabalhador em pena de prisão, quanto à natureza jurídica das faltas, à exigibilidade para o empregador de manutenção do vínculo e à possibilidade de cessar o contrato de trabalho com tal fundamento. Por estas razões, revela-se de extrema utilidade debruçarmo-nos sobre o tema¹.

¹ Fora do âmbito da presente dissertação situam-se as situações de pena de prisão do trabalhador por facto ilícito penal praticado no âmbito da relação laboral, isto é, no seio da própria empresa.

Capítulo I – Os reflexos da prisão preventiva no contrato de trabalho

1. O conceito de prisão preventiva e a relação com o contrato de trabalho

O contrato de trabalho é definido no art. 11.º do CT como o acordo pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade, intelectual ou manual, a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob autoridade destas². Trata-se de uma atividade subordinada, em que o trabalhador se coloca sob a autoridade e direção do empregador, ainda que o primeiro, enquanto pessoa individual, não deixe de, paralelamente a estas funções, ter uma vida pessoal que pode interferir com a execução do contrato de trabalho³. Neste sentido, TERESA COELHO MOREIRA afirma que a vida extraprofissional do trabalhador, enquanto não impedir o correto cumprimento do contrato é irrelevante para o direito do trabalho, e que, mesmo nos casos em que os comportamentos pessoais tenham reflexos negativos na execução da prestação de trabalho, o que pode ser apreciado e sancionado é esse reflexo e não a vida extraprofissional do trabalhador em si mesma considerada⁴.

É precisamente tendo isto em consideração que, no âmbito da sua vida privada, o trabalhador pode ser indiciado da prática de um ou mais ilícitos penais, o que, por sua vez, pode levar à aplicação da medida de coação mais gravosa no âmbito do direito processual penal português, a prisão preventiva, prevista no art. 202.º do CPP. A aplicação desta medida tem lugar nos casos em que se verifique a existência de indícios suficientes que façam recair sobre o arguido um juízo de forte suspeita da prática de um crime, estando a sua aplicação dependente da verificação dos pressupostos previstos no CPP⁵.

Nestes termos, a prisão preventiva tem como objetivo evitar a subtração do arguido à justiça e, pela forma como restringe a liberdade do trabalhador, impede, necessariamente,

² A mesma ideia pode ser retirada do disposto no art. 1152.º do CC;

³ O empregador possui a autoridade para aplicar sanções disciplinares ao trabalhador caso este adote comportamentos que vão contra as normas da empresa ou instruções dadas pelo próprio empregador – cfr. art. 98.º do CT.

⁴ TERESA COELHO MOREIRA, “O respeito pela esfera privada do trabalhador: natureza jurídica das faltas cometidas por motivo de prisão baseada em crimes praticados fora do trabalho” in *Questões Laborais*, n.º 18, 2001, pp. 159-160;

⁵ A aplicação da prisão preventiva deve pautar-se pelos princípios basilares do direito penal, nomeadamente pelo princípio da legalidade, previsto no art. 191.º do CPP, o princípio da necessidade, adequação e proporcionalidade, previsto no art. 193.º do CPP, o princípio da jurisdição, consagrado no art. 194.º do CPP e, ainda, os princípios da precariedade e da subsidiariedade, previstos, respetivamente, no art. 18.º da CRP e no art. 193.º, n.ºs 2 e 3 do CPP;

a comparência deste no seu local de trabalho e a realização da prestação devida, podendo afetar o prestígio da entidade empregadora, especialmente nos casos em que o trabalhador, no exercício das suas funções, ocupe na empresa um cargo de chefia ou de direção. A isto acresce o facto de o contrato de trabalho apresentar carácter *intuitu personae*⁶, o que obsta a que o trabalhador, impedido de prestar a sua atividade laboral por motivos de prisão preventiva, se faça substituir no cumprimento das suas obrigações laborais por um terceiro, nos termos do disposto no art. 767.º, n.º 2 do CC.

Neste sentido, coloca-se a questão de saber qual o destino que o contrato de trabalho deve tomar nos casos em que o trabalhador se encontra a sujeito a medida de prisão preventiva. O tema merece destaque de forma a tentarmos alcançar uma harmonia na solução jurídica a adotar.

2. A correlação entre o princípio da presunção de inocência e a relação laboral

A prisão preventiva pode assumir-se como uma situação de grande tensão entre as partes integrantes da relação laboral, por gerar uma impossibilidade de cumprimento do contrato. Todavia, no que o trabalhador diz respeito, acentua-se uma especial necessidade de assegurar o respeito pelo princípio da presunção de inocência, que vigora nesta fase e que se encontra constitucionalmente previsto no art. 32.º, n.º 2 da CRP⁷.

Este princípio traduz-se no “*direito a ser tido como inocente ao longo de todo o processo penal, ou seja, a ser tratado como inocente e julgado como inocente, pelos Tribunais e pela Comunidade, enquanto a culpa não for demonstrada para além de uma dúvida razoável*”⁸. No mesmo sentido, o art. 11.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece, no seu n.º 1, que “*toda a pessoa acusada de um ato delituoso presume-se inocente até que a sua culpabilidade fique legalmente provada no decurso de um processo público em que todas as garantias necessárias de defesa lhe sejam*

⁶ As qualidades do trabalhador são tidas em conta no momento da celebração do contrato de trabalho;

⁷ JOANA ANTUNES LUÍS, “Os Reflexos da Prisão do Trabalhador no Contrato de Trabalho”. Dissertação de Mestrado em Direito Forense, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola de Lisboa, p. 7;

⁸ CLÁUDIA MARINA VERDIAL PINA, (2015), “A Presunção de inocência nas fases preliminares do processo penal: tramitação e actos decisórios”. Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, pp. 1 e 2;

*asseguradas*⁹. Com base neste princípio são inadmissíveis quaisquer considerações que representem a antecipação de um juízo de culpa¹⁰.

É precisamente por esta razão que a medida de prisão preventiva, prevista no art. 202.º do CPP, assenta num mero juízo probabilístico, fundado na existência de meros indícios da prática do crime e não permite formar qualquer certeza jurídica relativa à culpabilidade do trabalhador. Até existir sentença penal condenatória transitada em julgado, o trabalhador deve continuar a ser tratado como inocente tanto no domínio penal como no laboral, não podendo ser sancionado disciplinarmente apenas com base no facto de se encontrar sujeito a medida de prisão preventiva¹¹.

Por outro lado, e não obstante a necessidade de proteger os interesses do trabalhador impedido de executar a sua prestação de trabalho, nos casos de prisão preventiva o empregador vê-se privado de um dos elementos da sua força produtiva laboral, o que, levado ao limite, pode gerar perda de interesse deste último no regresso do trabalhador. Deste modo, importa perceber até que momento se pode prolongar a ausência do trabalhador e considerar-se, ainda assim, sustentável o seu regresso.

Perante o silêncio da lei laboral, a doutrina e a jurisprudência têm procurado solucionar o problema. Entre as mais variadas possibilidades, as soluções avançadas passam, por um lado, pela aplicação do regime referente às faltas, explanado no art. 248.º e ss. do CT e, por outro lado, pela aplicação do regime da suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, mas não imputável ao mesmo, previsto nos arts. 296.º e 297.º do CT, nos casos em que a prisão preventiva se prolongue por período superior a um mês. Vejamos.

3. As faltas do trabalhador em cumprimento da medida de prisão preventiva – um impedimento imputável ao trabalhador?

⁹ Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), aos 10 de Dezembro de 1948;

¹⁰ GERMANO MARQUES DA SILVA, *Direito Processual Português*, Vol. 1, 2.ª Ed., Universidade Católica Editora, Lisboa, 2020, p. 322-324;

¹¹ Embora não constitua entendimento pacífico na jurisprudência (veja-se, por exemplo, o Ac. do STJ de 03/11/1988, disponível em *BMJ*, n.º 381, 1988, p. 489), consideramos que o princípio da presunção de inocência é transversal a todos os campos do direito, tendo aplicação não só no campo do direito penal, como no âmbito do direito laboral;

No âmbito da relação laboral, para além da obrigação principal a que o trabalhador se encontra adstrito¹², existem outros deveres e obrigações, integrantes ou autónomos da sua prestação, pelos quais este deve pautar a sua atuação^{13/14}.

No elenco dos deveres dos trabalhadores encontramos, no art. 128.º, al. b) do CT, o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, enquanto dever acessório integrante da prestação principal¹⁵. Nas palavras de MONTEIRO FERNANDES, o dever de assiduidade inclui-se na própria obrigação de trabalhar e reflete o modo como o trabalhador desempenha e encara a função a que está adstrito, devendo estar disponível e comparecer no local de trabalho no horário definido^{16/17}.

Nestes termos, como corolário do dever de assiduidade surge a proibição de o trabalhador não comparecer ao trabalho sem justificação atendível, uma vez que a relação de trabalho pressupõe um vínculo de natureza continuada¹⁸. Nas palavras do STJ, “*as faltas sucessivas integram um cumprimento defeituoso do vínculo, susceptível de gerar na entidade patronal a quebra de confiança no trabalhador e, em consequência, potenciar o seu legítimo despedimento*”¹⁹.

O art. 248.º, n.º 1 do CT define a falta como “*a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal do trabalho diário*”²⁰. Contudo, importa ter em consideração que o trabalhador não pode sofrer qualquer represália por faltar ao trabalho nos casos em que apresenta justificação plausível e atendível para tal, uma vez que “*o respetivo fundamento justificativo neutraliza o dever*

¹² A obrigação de prestar trabalho;

¹³ Nas palavras de MENEZES LEITÃO, são deveres acessórios integrantes da prestação principal os deveres que só são exigíveis aquando da sua realização, e são deveres acessórios autónomos da prestação principal aqueles que não dependem da prestação principal e que vigoram independentemente da sua realização – cfr. LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito (...)*, cit., p. 277-286;

¹⁴ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 21.ª Ed., Almedina, 2022, pp. 345-350;

¹⁵ Dever exigível apenas no momento da prestação de trabalho;

¹⁶ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., p. 349;

¹⁷ O dever de assiduidade implica a presença física do trabalhador no local de trabalho nos dias em que se encontra adstrito à realização da sua atividade, enquanto o dever de pontualidade se relaciona com o cumprimento rigoroso do horário de trabalho – cfr. LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito (...)*, cit., pp. 279-281;

¹⁸ O trabalhador tem de respeitar o horário de trabalho definido, dando assim cumprimento ao disposto no art. 128.º, n.º 1, al. b) do CT, sob pena de se considerar que existe falta ao trabalho – cfr. LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito (...)*, cit., pp. 273-274;

¹⁹ Para o STJ, as faltas injustificadas consubstanciam um comportamento ilícito que permite presumir a culpa do trabalhador, nos termos gerais do disposto no art. 799.º, n.º 1 do CC – cfr. acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12/02/2010, proc. n.º P.637/98.0TTBRG.P1.S1 (relator: Sousa Grandão);

²⁰ Não estamos perante faltas nos casos em que o trabalhador não esteja obrigado a comparecer, como nos dias de descanso semanal, nem nos casos em que o trabalhador é forçado a não comparecer por motivos de doença, tendo, ao invés, aplicação nestes casos, o regime das faltas justificadas previsto nos arts. 249.º e ss. do CT – cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., pp. 349-350;

de assiduidade”²¹. É precisamente nestes termos que a lei estabelece a diferença entre as faltas justificadas e injustificadas, dispondo que se consideram faltas justificadas aquelas que tenham subjacente um motivo legalmente atendível, nomeadamente as previstas no art. 249.º, n.º 2 do CT, podendo ainda existir outros fundamentos previstos em legislação especial. Para além deste requisito, a justificação das faltas depende ainda do cumprimento das obrigações de comunicação previstas no art. 253.º do CT e do comprovativo do motivo indicado nos termos do art. 254.º do CT. A aplicação deste regime não determina qualquer afetação de direitos do trabalhador, de acordo com o disposto no art. 252.º, n.º 1 do CT²².

Ao invés, consideram-se faltas injustificadas as ausências que não se enquadrem nos motivos atendíveis previstos no n.º 2 do art. 249.º do CT, bem como aquelas em que, não obstante existir motivo atendível, o trabalhador omite os deveres a que se encontra adstrito nos termos dos arts. 253.º e 254.º do CT, tal como se retira do disposto no n.º 5 de cada um dos mencionados artigos²³. A aplicação deste regime implica a perda de retribuição no que concerne ao período em falta e tem como consequência o desconto de tais faltas na contagem da antiguidade do trabalhador^{24/25}. A verificação de sucessivas faltas injustificadas pode gerar a aplicação de sanções disciplinares, nomeadamente, a sanção de despedimento, nos termos do art. 351.º, n.º 2, al. g) do CT, enquanto expressão do poder disciplinar do empregador²⁶

Nestes termos, coloca-se a questão de saber se, no âmbito da prisão preventiva, as faltas dadas pelo trabalhador devem considerar-se imputáveis ao mesmo e, conseqüentemente, se retratam uma violação do dever de assiduidade. A questão assume particular importância devido à natureza temporária da impossibilidade resultante da

²¹ LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito (...)*, cit., p. 280;

²² As faltas justificadas são, regra geral, retribuídas – cfr. LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito (...)*, cit., p. 346;

²³ O art. 250.º do CT, enquanto regime imperativo, não pode ser alterado por Instrumento de Regulamentação Coletiva, salvo quanto às faltas dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva em sentido mais favorável a estes, não podendo também ser alterado por contrato de trabalho.

²⁴ Art. 256.º, n.º 1 do CT;

²⁵ As faltas injustificadas são consideradas graves caso ocorram nos dias anteriores ou posteriores a fins-de-semana ou feriados – cfr. art. 256.º, n.º 2 do CT;

²⁶ PEDRO MADEIRA DE BRITO, “Justa causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coord. Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001, p. 128;

prisão preventiva, que cessa no momento em que seja proferida decisão pelo tribunal competente, seja em sentido condenatório ou absolutório²⁷.

Para lograr alcançar uma resposta para a questão colocada, há que ter desde logo em consideração que, embora o n.º 2 do art. 248.º do CT pareça definir taxativamente o elenco de faltas justificadas, este artigo contém, na verdade, uma tipicidade aberta. As als. d), i) e j) do mencionado artigo permitem enquadrar no preceito legal situações não definidas expressamente na lei, ao determinar que se consideram justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.

Assim, apesar de os diplomas legais não fazerem qualquer referência expressa às situações de prisão preventiva, caso se considere que esta representa um facto não imputável ao trabalhador, as faltas registadas em virtude de tal impedimento devem ter-se como justificadas e, ultrapassados os 30 dias consecutivos de faltas justificadas, o contrato suspender-se-á nos termos do disposto no art. 296.º do CT. Inversamente, se considerarmos que a prisão preventiva representa um impedimento imputável ao trabalhador, as faltas dadas pelo mesmo devem ter-se como injustificadas, existindo, à partida, justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351.º, n.º 1, al. g). Dito isto, a pedra de toque quanto a esta problemática prende-se com o conceito de imputabilidade²⁸.

Como tal, e perante a panóplia de questões que se colocam a este respeito, a doutrina e a jurisprudência têm vindo a tomar posição quanto ao tema.

4. Entendimentos doutrinários

A impossibilidade de prestar trabalho deve considerar-se imputável ao trabalhador quando seja por este provocada, de forma voluntária, e revista uma intencionalidade dirigida à criação do impedimento laboral. Acompanhamos tal posição, que se considera pacífica e unanimemente aceite na doutrina portuguesa, destacando-se deste leque autores

²⁷ Os limites temporais de duração da prisão preventiva encontram-se retratados no art. 215.º do CPP;

²⁸ ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas por motivo de prisão” in *Questões Laborais*, n.º 11, Coimbra Editora, 1998, p. 48;

como JÚLIO GOMES, PEDRO MADEIRA DE BRITO, EDUARDO MAIA COSTA, LEAL AMADO e ALBINO MENDES BAPTISTA. Por este motivo, e dado que, à partida, nos casos de prisão preventiva o conceito de imputabilidade não se encontra preenchido por não se tratar de um impedimento provocado pelo trabalhador com o intuito de se furtar à prestação laboral, as faltas dadas pelo mesmo nesse contexto devem considerar-se justificadas, suspendendo-se o contrato de trabalho nos casos em que for ultrapassado o período de 30 dias, em virtude de estar em causa um impedimento não imputável ao trabalhador.

Neste sentido, JÚLIO GOMES afirma que a prisão preventiva deve ser encarada como um impedimento ao trabalho não desejado pelo trabalhador o que, em articulação com o princípio da presunção de inocência permite defender a aplicação do regime das faltas justificadas e, conseqüentemente, a aplicação do regime previsto no art. 294.º e ss. do CT referente ao instituto da suspensão do contrato²⁹. Nestes sentido, estabelece o art. 296.º do CT que o contrato se suspende por facto respeitante ao trabalhador nos casos em que o impedimento: (i) não seja a este imputável; (2) tenha natureza superveniente e não definitiva; e, (3) apresente uma duração superior a um mês (30 dias)³⁰, ainda que, nos termos do n.º 3 do referido preceito legal, se o impedimento for previsível *ab initio*, o regime da suspensão do contrato pode ser aplicado diretamente antes de decorrido o prazo de 30 dias. A aplicação deste regime paralisa os direitos e deveres dependentes da prestação de trabalho.

No mesmo sentido, PEDRO MADEIRA DE BRITO e EDUARDO MAIA COSTA entendem que nos casos de prisão preventiva não se afigura admissível considerar injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador, na medida em que este pode não ter contribuído para a situação em que se encontra, não podendo ainda, neste momento e no campo laboral, existir qualquer juízo de culpa³¹. O impedimento deve considerar-se não imputável ao trabalhador, com as necessárias conseqüências da aplicação do regime das faltas justificadas e da suspensão do contrato.

Já para LEAL AMADO, o contrato suspende-se se o impedimento satisfizer um triplo teste, assumindo-se como temporário, prolongado e involuntário. Para o autor, a não imputabilidade laboral deve ser tida como não voluntariedade, o que leva a que, nos casos

²⁹ JÚLIO VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 280-283;

³⁰ Nos casos de impedimento com duração inferior a um mês é aplicável o regime das faltas justificadas;

³¹ PEDRO MADEIRA DE BRITO, “Justa Causa (...)”, cit., pp. 129-130;

de prisão preventiva do trabalhador, em que o impedimento não foi desejado por este, se considere que o impedimento não é imputável ao mesmo. Como tal, o contrato de trabalho deve considerar-se suspenso por força do princípio da presunção de inocência de que o trabalhador-arguido goza nesse período³².

Também ALBINO MENDES BAPTISTA partilhava desta opinião e defendia que, tendo por base o princípio da presunção de inocência, era essencial efetuar uma distinção entre “juízo de probabilidade” e “juízo definitivo”, considerando o autor que os meros “indícios de culpabilidade” existentes na fase do cumprimento da medida de prisão preventiva não seriam ponto de partida para se justificar um despedimento³³. No seu entender, até que se verificasse um juízo definitivo sobre a culpa do arguido, este deveria ser considerado inocente em todas as esferas, devendo ser tratado com igualdade relativamente aos demais trabalhadores da empresa. Por esta razão, encontrando-se o trabalhador perante uma impossibilidade laboral gerada pelo cumprimento de uma obrigação legal, as suas faltas ao trabalho não poderiam consubstanciar justa causa de despedimento.

Este entendimento é ainda perfilhado por TERESA COELHO MOREIRA. Para a autora, em caso de prisão preventiva do trabalhador, as faltas ao trabalho devem considerar-se justificadas, podendo ter lugar a suspensão do contrato. Assim, na hipótese de o trabalhador ser alvo de um processo disciplinar motivado por faltas dadas durante este o período, deve alegar que tal se deveu unicamente ao facto de se encontrar a cumprir medida de prisão preventiva^{34/35}.

A acrescentar a estes autores, NOUTEL DOS SANTOS defende que, perante a prisão preventiva do trabalhador, não pode existir outra solução que não a da suspensão do contrato de trabalho. Na sua ótica, não está em causa uma simples dificuldade de execução, mas sim uma verdadeira situação em que não é exigível ao trabalhador a prestação de trabalho. Ademais, e porque durante esse período deve predominar o princípio da presunção de inocência, o autor afirma que o arguido deve ser tratado como inocente até condenação definitiva, uma vez que no momento da prisão preventiva esta

³² JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4.^a Ed., Almedina, 2022, pp. 281-285;

³³ ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)”, cit., pp. 50-52;

³⁴ TERESA COELHO MOREIRA, “O respeito (...)”, cit., p. 179;

³⁵ No mesmo sentido, JORGE LEITE e SILVA MORAIS - cfr. JORGE LEITE, *Direito do Trabalho – Lições ao 3.º Ano da Faculdade de Direito*, Serviços Sociais da U.C., Coimbra, 1993, p. 491 *apud* PEDRO MOTA PINHO, *A Prisão (...)*, cit., pp. 24-25; e LUÍS DA SILVA MORAIS, *Dois Estudos: Justa Causa e Motivo Atendível de Despedimento e o Trabalho Temporário*, Edições Cosmos, Lisboa, 1991, pp. 35-36 *apud* PEDRO MOTA PINHO, *A Prisão (...)*, cit., pp. 24-25;

ainda não existe, nem se pode garantir que venha a existir, acrescentando ainda que, logo que o trabalhador veja a sua liberdade retomada, fica possibilitada a efetiva realização da prestação de trabalho, salvo se o contrato se extinguir, entretanto, por outras causas³⁶.

Já no entender de LOBO XAVIER, a impossibilidade de prestar trabalho em termos absolutos e definitivos não deve ser aferida em termos naturalísticos, mas sim em termos meramente jurídicos, devendo ser equiparada aos casos em que não se afigura exigível à empresa aceitar a prestação de trabalho. Para o autor, nos casos de prisão preventiva do trabalhador, embora a impossibilidade de prestar trabalho não possa ser tida como definitiva, uma vez que, futuramente, a realização da mesma não se revela impossível, não deve ser, ainda assim, exigível à entidade empregadora a manutenção do contrato de trabalho, que ficaria suspenso até à ocorrência do termo do contrato, caso este exista, ou até o trabalhador ser libertado, sujeitando-se a aceitar o seu regresso, caso estejam em causa contratos por tempo indeterminado³⁷.

Por fim, também MONTEIRO FERNANDES partilha da mesma opinião. No seu entender, juízo de mera probabilidade em que assenta a medida de prisão preventiva leva a que, as ausências determinadas por este fundamento sejam tratadas, à partida, segundo o regime das faltas justificadas, com a consequente aplicação do regime da suspensão do contrato quando a execução da medida se prolongue no tempo³⁸. Não obstante, para o autor, é necessário avaliar de forma individualizada o caso concreto, uma vez que pode, desde logo, existir lugar à censura do comportamento adotado pelo trabalhador que deu lugar à prisão preventiva. No mais, deve ainda ser tido em consideração que, de acordo com a decisão que vier a ser proferida, o regime aplicável pode sofrer alterações³⁹.

Posto isto, podemos concluir que a doutrina portuguesa, de forma unânime, considera que nos casos de prisão preventiva, até que seja proferida decisão final, as faltas dadas pelo trabalhador devem considerar-se justificadas, por não imputáveis ao mesmo e, ultrapassado o período de 30 dias, o contrato deve suspender-se. Contudo, importa ainda

³⁶ MIGUEL NOUTEL DOS SANTOS, “A suspensão do contrato de trabalho por motivos ligados ao trabalhador: a suspensão por impedimento prolongado e o requisito da não imputabilidade” in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 68, CEJ, 2004, pp. 109- 161 *apud* PEDRO MOTA PINHO, *A Prisão (...)*, cit., p. 24;

³⁷ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª Ed., revista e atualizada, Rei dos Livros, Lisboa, 2020, p. 741;

³⁸ Por um período superior a 30 dias;

³⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., pp. 576-577;

perceber o que sucede nos casos em que à prisão preventiva do trabalhador se segue uma sentença judicial condenatória. Ora vejamos.

Se no âmbito do processo em que trabalhador se encontra preso preventivamente for proferida sentença judicial absolutória, não se coloca qualquer questão, devendo as faltas registadas por motivo de cumprimento da medida de coação considerar-se justificadas, existindo aqui uma verdadeira corroboração da inocência do trabalhador que deve retomar a atividade laboral, logo que cesse o impedimento, nos termos do art. 297.º do CT⁴⁰. Ao invés, nos casos em que a sentença proferida for de condenação, a questão apresenta-se mais problemática.

Confrontada com este tema, a doutrina portuguesa divide-se. Por um lado, MONTEIRO FERNANDES defende que se à prisão preventiva se seguir a condenação do trabalhador pela prática do ilícito penal de que estava indiciado, a imputabilidade apurada com a sentença condenatória alastra a todo o tempo de detenção e, conseqüentemente, a todos os dias em que o trabalhador não compareceu ao trabalho⁴¹. Na ótica do autor, a decisão final condenatória do trabalhador arguido permite estabelecer um juízo de imputabilidade relativo às faltas cometidas pela prática do crime em questão, razão pela qual as faltas cometidas em cumprimento da medida de prisão preventiva devem considerar-se injustificadas retroativamente, por imputáveis ao arguido⁴².

Em sentido oposto, TERESA COELHO MOREIRA e EDUARDO MAIA COSTA entendem que a sentença final condenatória apenas pode revelar para efeitos de qualificação das faltas para o futuro, não podendo retroagir os seus efeitos. Para os referidos autores, as faltas registadas em virtude do cumprimento da medida de prisão preventiva não podem, em caso algum, ser imputadas ao trabalhador, mesmo que este venha a ser condenado, uma vez que a prisão preventiva, enquanto medida cautelar provisória, não depende da confirmação da culpa do agente^{43/44}.

Em alternativa, se a sentença condenatória não se traduzir em pena privativa da liberdade, mas sim em pena suspensa, pena de prisão por dias livres, pena de prisão

⁴⁰ JOANA ANTUNES LUÍS, (2014), “Os Reflexos (...)”, cit., p. 19;

⁴¹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., pp. 576-577;

⁴² No mesmo sentido MENEZES LEITÃO – cfr. LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito (...)*, cit., p. 352;

⁴³ TERESA COELHO MOREIRA, “O respeito (...)” cit., p. 179;

⁴⁴ EDUARDO MAIA COSTA, “Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de Maio de 1999” in *Revista do Ministério Público*, n.º 70, 1997, p. 154 *apud* JOANA ANTUNES LUÍS, “Os Reflexos (...)”, cit., pp. 20-21;

efetiva já cumprida durante o período de prisão preventiva ou pena de multa, TERESA COELHO MOREIRA e EDUARDO MAIA COSTA consideram que, também aqui, os efeitos da condenação continuam a não retroagir ao momento da prisão preventiva, o que significa que as faltas registadas durante este período se consideram justificadas independentemente da condenação que posteriormente tiver lugar⁴⁵. No mesmo sentido, ALBINO MENDES BAPTISTA afirma que não faz qualquer sentido que a suspensão do contrato de trabalho deixe de operar em virtude de uma sentença condenatória que não se consubstancie sequer numa privação da liberdade. O mesmo se diz a propósito dos casos em que o trabalhador é condenado em pena de prisão e recorre da decisão judicial, vindo o tribunal *ad quem* a pronunciar-se no sentido da absolvição do trabalhador, uma vez que não faria qualquer sentido assentar uma decisão laboral meramente num facto que se concluiu não ser sequer imputável ao trabalhador⁴⁶.

5. Enquadramento jurisprudencial

Na jurisprudência dos tribunais portugueses, contrariamente ao que sucede na doutrina, não assistimos a uma harmonia de decisões, inexistindo um entendimento unívoco quanto aos efeitos da prisão preventiva no contrato de trabalho.

Nas instâncias superiores, apesar de existirem acórdãos anteriores em sentido diverso⁴⁷, o STJ firmou a sua posição, que viria a manter ao longo dos anos, em acórdão datado de 03 de Novembro de 1988. Neste acórdão, afirmou o STJ que as faltas registadas durante o período de prisão preventiva deveriam ser tidas como injustificadas, configurando justa causa de despedimento⁴⁸. Tal entendimento foi reforçado no ano de 1997, em novo acórdão, com sustento na ideia de que as ausências do trabalhador em razão do cumprimento da medida de prisão preventiva são a este imputáveis, com exceção dos casos em que o trabalhador não conseguisse, nem pudesse prever que os comportamentos por si adotados lograssem gerar uma impossibilidade de prestar trabalho⁴⁹.

⁴⁵ JOANA ANTUNES LUÍS, “Os Reflexos (...)”, cit., p. 21;

⁴⁶ ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)”, cit., p. 54;

⁴⁷ Ac. do STJ de 30/10/1987, proc. n.º 1738 *in BMJ*, n.º 370, Nov. 1987, pp. 472-481;

⁴⁸ Ac. do STJ de 03/11/1988, disponível em *BMJ*, n.º 381, 1988, p. 489;

⁴⁹ Veja-se a este propósito o Ac. do STJ de 14/05/1997, proc. n.º 96S177, disponível em www.dgsi.pt;

No mesmo sentido, a 04 de Junho de 2008, o STJ considerou admissível um despedimento efetuado em data anterior à sentença condenatória transitada em julgado, pelo facto de o trabalhador não ter demonstrado na nota de culpa que não equacionou a possibilidade de o seu comportamento resultar na impossibilidade de prestar trabalho⁵⁰. Ainda no mesmo ano e na esteira deste entendimento, é proferido novo acórdão do STJ. No caso, havia sido aplicada ao trabalhador medida de coação de prisão preventiva, vindo este a ser condenado por sentença transitada em julgado. Contudo, no momento do trânsito em julgado da sentença, já o trabalhador tinha sido alvo de um despedimento. Como tal, o Tribunal pronunciou-se no sentido de que “*verificadas as ausências ao serviço, sobre o trabalhador recai o ónus de alegar e provar que tais ausências não procederam de culpa sua, a fim de justificar as faltas, o que, no caso, exigiria a invocação de factos tendentes a demonstrar a impossibilidade de lhe serem imputados comportamentos que pudessem dar origem à situação que o impediu de comparecer ao serviço [...]*”⁵¹. Segundo este entendimento, ao empregador cabe apenas provar a existência da falta e é ao trabalhador que incumbe afastar a culpa, provando que a impossibilidade de prestar trabalho não poderia ter sido por si prevista ou evitada de qualquer modo, bastando para o STJ que exista um comportamento meramente negligente por parte do trabalhador para que se verifique a existência de imputabilidade^{52/53}.

Atualmente, o STJ não tem vindo a pronunciar-se sobre o tema, razão pela qual não nos foi possível integrar na presente discussão elementos jurisprudenciais mais recentes do que os supra expostos. Neste sentido, e por não existir indicação em contrário, esta foi a última posição assumida pelo STJ, de que temos conhecimento.

Ao invés, nas instâncias inferiores, a jurisprudência posiciona-se no sentido de que as faltas registadas pelo trabalhador em virtude da medida de prisão preventiva devem ser consideradas justificadas até ao momento em que for proferida decisão condenatória por sentença transitada em julgado, à semelhança do entendimento adotado pela doutrina portuguesa.

⁵⁰ Ac. do STJ de 04/06/2008, proc. n.º 08S601, disponível em www.dgsi.pt;

⁵¹ Ac. do STJ de 01/10/2008, proc. n.º 08S718, disponível em www.dgsi.pt;

⁵² JOANA ANTUNES LUÍS, “Os Reflexos (...)”, cit., p. 26;

⁵³ Já em 1997, o STJ conferiu efeito retroativo à sentença ao considerar válido o despedimento efetuado em sede de prisão preventiva apenas após esta ser proferida – cfr. Ac. do STJ de 14/05/1997, proc. n.º 96S177, disponível em www.dgsi.pt;

Neste sentido, afirmou o TRL, em acórdão datado de 24 de Novembro 2004, que *“face ao princípio constitucional da presunção de inocência do arguido até ao trânsito em julgado da sentença penal condenatória, são justificadas as faltas ao trabalho resultantes do cumprimento da medida de prisão preventiva, devendo considerar-se motivadas na impossibilidade de prestar não imputável ao trabalhador, decorrente do cumprimento de obrigação legal. Ainda que tenha sobrevivido condenação do arguido em pena de prisão, que lhe foi suspensa, esse facto, se superveniente à dedução da nota de culpa e à decisão no processo disciplinar, não pode ser tido em consideração na valoração da infração disciplinar acusada, não revelando para efeitos de não justificação daquelas faltas”*⁵⁴.

O mesmo Tribunal, a 06 de Abril de 2005 estabeleceu que só com o trânsito em julgado da sentença penal condenatória, que marca o fim da presunção de inocência do trabalhador, é que a culpa está definida, pelo que, inexistindo decisão condenatória transitada em julgado à data das notas de culpa ou mesmo da decisão final disciplinar, tais ausências devem considerar-se injustificadas, porque motivadas por impossibilidade baseada em facto não imputável ao trabalhador^{55/56}. Pelo exposto, podemos afirmar que para o TRL, se no momento da decisão final do processo disciplinar não existir ainda decisão ou se existir decisão absolutória, as faltas dadas durante o período de duração da prisão preventiva devem considerar-se justificadas.

Em sentido semelhante, em 12 de Setembro de 2018, o mesmo Tribunal, ainda que a propósito da medida de suspensão preventiva de funções, e não de prisão preventiva, mas sustentando-se nas mesmas premissas para esta utilizadas, concluiu que não constituíam faltas injustificadas as ausências ao serviço do trabalhador durante 161 dias úteis de trabalho, que foram dadas por força dessa medida. Para o Tribunal, essas faltas encontravam-se legalmente cobertas e justificadas pelo disposto no art. 249.º, n.º 2, al. d) do CT, tendo-se suspenso o contrato desde o início da suspensão preventiva de funções, face à previsibilidade de que a sua duração iria exceder o prazo de um mês. Por esta razão, afirmou o Tribunal que tais faltas ao serviço, por terem sido dadas em cumprimento de uma obrigação legal e serem juridicamente consideradas justificadas, não se traduzem

⁵⁴ Ac. do TRL de 24/11/2004, proc. n.º 4936/2004-4, disponível em www.dgsi.pt;

⁵⁵ Ac. do TRL de 06/04/2005, proc. n.º 6108/2004-4, disponível em www.dgsi.pt;

⁵⁶ No mesmo sentido, Ac. do TRL de 24/10/2007, proc. n.º 4421/2007-4, disponível em www.dgsi.pt;

numa qualquer infração disciplinar e não podem constituir fundamento legítimo de justa causa de despedimento⁵⁷.

Neste sentido, podemos afirmar que os Tribunais da Relação se inclinam, em regra, no sentido de considerar o princípio da presunção de inocência um princípio geral e transversal, por isso, aplicável no âmbito laboral, que indica que a medida de privação da liberdade representa um mero juízo de probabilidade e não de condenação, tal como se retira do estabelecido em acórdão do TRC datado de 22 de Março de 2023. Neste acórdão, o Tribunal considerou que a aplicação da medida de prisão preventiva depende da conclusão da existência de “fortes indícios”, que terá de corresponder a uma alta probabilidade de vir a ser aplicada uma pena. Não obstante, esclarece ainda o tribunal, trata-se de um juízo meramente provisório porque se baseia nos elementos disponíveis naquele momento do processo, estando, por isso, sujeito a alterações decorrentes da investigação subsequente^{58/59}.

Posto isto, podemos afirmar que, atualmente, apesar de conseguirmos encontrar, pontualmente, o entendimento sufragado pelo STJ em acórdãos mais recentes de outras instâncias, nomeadamente em acórdão do TRE datado de 24 de Março de 2022⁶⁰, esta já não é, nos dias de hoje, a tese perfilhada pela jurisprudência maioritária dos nossos tribunais da Relação, que tendem a fazer depender a natureza das faltas da circunstância de existir ou não sentença condenatória transitada em julgado no momento em que é proferida a decisão final de despedimento.

6. Contratação coletiva

No que à contratação coletiva diz respeito, a tendência é que a questão respeitante aos efeitos da prisão preventiva do trabalhador no contrato de trabalho seja matéria omissa na grande maioria das convenções coletivas que analisámos⁶¹. Não obstante, as convenções

⁵⁷ Ac. do TRL de 12/09/2018, proc. n.º 11462/17.7T8LSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt;

⁵⁸ Ac. do TRC de 22/03/2023, proc. n.º 1070/22.6PBFIG-A.C1, disponível em www.dgsi.pt;

⁵⁹ O mesmo entendimento pode ser retirado do Ac. do TRP de 07/06/2023, proc. n.º 41/22.7SFPRT-B.P1, disponível em www.dgsi.pt;

⁶⁰ Ac. do TRE de 24/03/2022, proc. n.º 1907/21.7T8PTM.E1, disponível em www.dgsi.pt;

⁶¹ Para efeitos do presente estudo analisámos um grupo considerável de convenções coletivas de trabalho, no qual se incluem contratos coletivos de trabalho, acordos de empresa e acordos coletivos. O essencial das conclusões retira-se, portanto, desta análise.

que fazem referência ao tema caracterizam-se, de forma geral, por fazerem depender a solução oferecida de à prisão preventiva se seguir decisão condenatória ou absolutória, fazendo depender a natureza das faltas de uma verdadeira condição. É o que se retira desde logo do Acordo Coletivo entre a LACTICOOP e o Sindicato dos Profissionais respetivos que estabelece, na cláusula 43.º, n.º 2, que, em caso de prisão preventiva, é garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar o seu serviço enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado⁶². No mesmo sentido, o Acordo de Empresa entre a Europa&c Embalage, SA e a FIEQUIMETAL e outros estipula que se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, o contrato suspende-se, contando o tempo de suspensão para efeitos de antiguidade e conservando o trabalhador o direito ao lugar com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão^{63/64}.

No geral, as convenções analisadas estabelecem que, enquanto se prolongue a prisão preventiva, as faltas dadas pelo trabalhador com base neste fundamento, devem ter-se como não imputáveis a este, devendo ter-se como justificadas as faltas e, caso o impedimento se prolongue por um período com duração superior a 30 dias, deve ser determinada a suspensão do contrato com os direitos inerentes a este regime, mantendo-se tal solução caso a decisão proferida seja absolutória. Já se a esta medida de coação se seguir uma decisão condenatória, as faltas dadas pelo trabalhador em cumprimento da medida de coação devem considerar-se injustificadas retroativamente. Quanto a este ponto destacamos a cláusula 28.º do Acordo de Empresa entre a Caravela – Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e

⁶² Acordo coletivo entre a LACTICOOP – União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras – Revisão Global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, Vol. 90, de 15 de junho de 2023.

⁶³ Acordo de empresa entre a Europa&c Embalage, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL e outros – Revisão Global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, Vol. 86, de 28 de fevereiro de 2019.

⁶⁴ Em sentido idêntico, o contrato coletivo entre a ACAP – Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL – Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros – Revisão Global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, Vol. 77, de 8 de outubro de 2010, na cláusula 71.º, n.º 1, al. l) estabelece que são consideradas faltas justificadas as dadas por motivo de prisão ou detenção preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efetiva resultante de decisão condenatória. Também neste sentido vai o Acordo Coletivo entre a BRISA – Auto Estradas de Portugal, AS e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços – SETACCOP e outros – Revisão Global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, Vol. 87, de 29 de setembro de 2020, na sua cláusula 56.º, n.º 3.

outros que estabelece, no seu n.º 1 que a ausência do trabalhador por prisão preventiva determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se tiver duração não superior a um mês, caso em que será autorizada e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição, mantendo-se o empregador obrigado, nos termos do n.º 3, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de quatro meses contados do início da aplicação da medida de coação privativa da liberdade. Por fim, o acordo em análise estabelece ainda, no n.º 4 da cláusula 28.º que se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo da ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado devem ter-se como injustificadas⁶⁵.

Nestes termos, a generalidade das convenções coletivas de trabalho analisadas parece atribuir à sentença condenatória a virtualidade de tornar injustificadas as faltas referentes ao período de prisão preventiva, que até ao momento, haviam sido consideradas justificadas.

7. Apreciação crítica

A aplicação ao trabalhador de medida de coação privativa da liberdade não representa qualquer certeza jurídica em termos de culpabilidade, mas afeta, necessariamente, o contrato de trabalho, uma vez que o sujeito mais frágil da relação laboral fica impossibilitado de comparecer no seu local de trabalho, situação que gera um inevitável acumular de faltas por parte deste. Neste contexto, assume grande relevância, a necessidade de assegurar o respeito pelo princípio fundamental da presunção de inocência, que implica que, até que se obtenha sentença condenatória transitada em julgado, o trabalhador continue, também na esfera laboral, a ser tratado como inocente, nos termos do art. 32.º da CRP. Esta disposição da lei constitucional deve aplicar-se ao Estado e às restantes pessoas, públicas e privadas, tal como resulta do disposto no art. 18.º, n.º 1 da CRP, mesmo quando não esteja em causa um processo de natureza penal,

⁶⁵ Acordo de Empresa entre a Caravela – Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros – Revisão Global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48.º, Vol. 88, de 29 de dezembro de 2021.

pelo que deverá aplicar-se às situações de prisão preventiva quando avaliadas do ponto de vista laboral.

Nestes termos, consideramos que, encontrando-se o trabalhador perante uma impossibilidade gerada pelo cumprimento de uma obrigação legal, e inexistindo sentença condenatória transitada em julgado, as faltas registadas pelo mesmo não podem considerar-se imputáveis a este e, conseqüentemente, não podem consubstanciar fundamento para o despedimento com justa causa. O trabalhador, colocado numa situação de prisão preventiva, não o faz, à partida, com a intenção de se subtrair à prestação de trabalho, pelo que não podemos considerar que este seja um impedimento imputável ao mesmo. Também a aplicação do princípio da presunção de inocência nos obriga a concluir no mesmo sentido. Assim, apesar de existir uma necessidade de tutelar os interesses do empregador, que por seu lado, se vê privado de um dos elementos da sua força produtiva, o princípio da presunção de inocência deve prevalecer e as faltas dadas pelo trabalhador em virtude da sua prisão preventiva devem considerar-se justificadas, suspendendo-se, conseqüentemente, o contrato de trabalho quando ultrapassado o período de 30 dias, ou quando for expectável que tal ocorra, devendo o trabalhador retomar a atividade logo que cessado o impedimento, à semelhança do que defende, de forma unânime, a doutrina portuguesa.

Tal solução permite-nos mitigar as conseqüências nefastas que surgiriam nos casos em que o trabalhador preso preventivamente acaba-se por ser absolvido e exonerado de qualquer culpa. Se aceitássemos a possibilidade de despedimento com justa causa baseado unicamente nas faltas dadas pelo trabalhador antes de existir sentença condenatória poderiam surgir situações inusitadas em que o trabalhador é despedido e, mais tarde, é proferida sentença absolutória, que demonstra que o trabalhador nunca praticou os factos pelos quais havia sido acusado.

Assim, em nosso entender, o mais importante não é determinar se o trabalhador poderia ou deveria ter previsto a possibilidade das suas condutas gerarem uma situação de impedimento, uma vez que consideramos que o conceito de imputabilidade depende da existência de verdadeiro dolo, em sentido próprio, dirigido à relação laboral, e não de mera negligência, sob pena de todas as ações do trabalhador terem de ser ponderadas em função da possibilidade de condicionarem ou não a sua capacidade de prestar trabalho, o que acaba por desproteger, de forma abrupta, aquele que na maior parte dos casos, se assume como o sujeito mais débil da relação laboral.

Ademais, também nos casos em que após a prisão preventiva é proferida decisão condenatória, acompanhamos a doutrina sufragada por TERESA COELHO MOREIRA e EDUARDO MAIA COSTA que entendem que o despedimento só pode operar depois de transitada em julgado a sentença condenatória, produzindo esta efeitos apenas para o futuro e com base nas faltas dadas após este momento, não existindo retroatividade do juízo de imputabilidade, razão pela qual consideramos que as faltas dadas durante o período de prisão preventiva devem continuar a considerar-se justificadas. Tal como afirma JOANA LUÍS, em posição que acompanhamos, “*atribuir à sentença condenatória a faculdade de alterar a natureza das faltas cometidas durante o cumprimento da prisão preventiva seria atribuir-lhe verdadeiros efeitos retroativos, circunstância que não nos parece admissível*”⁶⁶.

Por fim, também nos casos em que seja proferida sentença condenatória não privativa da liberdade, consideramos que as faltas dadas durante o período de prisão preventiva devem ter-se como justificadas, e o contrato suspenso quando preenchidos os requisitos do art. 296.º do CT, sob pena de o trabalhador ser sancionado pela prática de um facto que o julgador penal entendeu sancionar de modo a não interferir com o seu quotidiano.

Capítulo II – Os reflexos da condenação do trabalhador em pena de prisão efetiva

1. A condenação do trabalhador em pena de prisão e a relação com o contrato de trabalho

Findo o período respeitante à medida de prisão preventiva, a confirmarem-se os indícios da prática do crime pelo agente e a apurar-se o grau de culpa do mesmo, é proferida sentença condenatória de prisão efetiva, nos casos em que nenhuma outra medida acautele as finalidades da pena, tal como se retira do disposto no art. 70.º do CP.

Com a condenação do trabalhador, deixamos de estar no campo dos juízos meramente indiciários e provisórios e passamos a ter uma certeza jurídica quanto à prática do crime, pelo que já não importa aqui ponderar a aplicação do princípio da presunção de inocência

⁶⁶ JOANA ANTUNES LUÍS, “Os Reflexos (...)”, cit., p. 23;

do trabalhador, mas sim aferir os efeitos que a prática de um ilícito criminal extralaboral tem na relação de trabalho⁶⁷.

Nos casos de condenação em pena de prisão efetiva, à semelhança do que acontece a propósito da prisão preventiva, a CRP não dispõe de uma norma taxativa quanto ao tema. Não obstante, o art. 30.º, n.º 4 da CRP estabelece que nenhuma pena envolve como efeito necessário a perda de quaisquer direitos civis, profissionais ou políticos, o que nos permite identificar neste preceito um princípio garantístico do trabalhador. Para GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, com base neste artigo, a condenação do trabalhador em pena de prisão não pode implicar a perda automática e sem mais do seu posto de trabalho. Todavia, esta norma apenas impede o despedimento enquanto consequência direta da condenação do trabalhador, não impedido que o empregador rompa, por sua vez, o vínculo contratual com base nas faltas dadas pelo trabalhador em virtude do cumprimento da pena de prisão^{68/69}. Já no que ao CT diz respeito, este também não dispõe de norma própria que regule os casos de impossibilidade de prestar trabalho em virtude da condenação do trabalhador, pelo que deve ser encontrada uma solução casuística para cada caso concreto.

Assim sendo, podemos, à partida, afirmar que o empregador não tem poder sancionatório sobre os comportamentos extralaborais do trabalhador, visto que embora esteja em causa a prática de um crime, este é completamente alheio à relação laboral e foi praticado no âmbito da sua esfera privada. Não obstante, os interesses do empregador também devem ser tutelados, pelo que devem ser feitas duas ponderações: a primeira no âmbito do regime aplicável às faltas dadas em cumprimento de pena de prisão do trabalhador, e a segunda no sentido de perceber se deve ser imposta ao empregador a manutenção na sua empresa de um trabalhador condenado pela prática de um ilícito criminal. Ademais, coloca-se ainda a questão de saber como se deve proceder nos casos que, em virtude da condenação efetiva do trabalhador, exista uma perda de confiança

⁶⁷ JOANA ANTUNES LUÍS, “Os Reflexos (...)”, cit., p. 32;

⁶⁸ CANOTILHO, GOMES J.J./ VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.ª Ed. Revista, Coimbra Editora, 2007, pp. 500-506;

⁶⁹ No mesmo sentido, estabeleceu o TC que a impossibilidade de prestar trabalho em virtude de condenação do trabalhador não pode ser entendida como efeito necessário da pena, para efeitos do disposto no art. 30.º, n.º 4 da CRP. Para o tribunal, a não prestação de trabalho não constitui “*um efeito automático do cumprimento da condenação, estabelecido por lei, mas antes uma inevitável consequência do cumprimento de uma pena de prisão, derivada da própria natureza desta pena*” – cfr. Ac. do TC n.º 209/93, disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19930209.html>;

entre as partes ou uma lesão da honra e do bom nome da entidade empregadora. Ora, vejamos.

2. As faltas do trabalhador condenado em pena de prisão efetiva e as soluções no campo do direito laboral

As faltas por prisão do trabalhador traduzem-se numa impossibilidade material alheia à relação laboral, mas com reflexos que se repercutem nesta, uma vez que o trabalhador fica impedido de realizar a prestação a que se encontraria adstrito. Contudo, importa perceber se este impedimento deve considerar-se imputável ao trabalhador, à semelhança da ponderação feita a propósito da medida de prisão preventiva.

Para responder a tal questão, importa ter em consideração que a valoração das faltas não passa, à partida, pela apreciação do comportamento delitual criminoso que deu origem à aplicação de pena privativa da liberdade, mas sim pela apreciação dos efeitos que a pena de prisão e a conseqüente inexecução da prestação de trabalho causam no futuro da relação laboral⁷⁰.

Como tal, perante as faltas registadas em virtude do cumprimento de pena de prisão efetiva pelo trabalhador, apesar de serem de afastar, pela acentuada raridade, os casos em que existe dolo direto deste de se colocar numa situação de impedimento com o intuito de se furtar à prestação de trabalho, a doutrina e a jurisprudência têm-se pronunciado no sentido de valorar as ausências como imputáveis ao mesmo, considerando-se, conseqüentemente, injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador durante esse período⁷¹. Por esta razão, existe uma necessidade de tutelar a proteção dos interesses do empregador e de acautelar a estrutura organizativa da empresa, de forma a evitar que o empregador seja forçado a preservar um posto de trabalho sem quaisquer limites, o que implica que lhe sejam conferidos meios de tutela nos casos de condenação do trabalhador em pena de prisão efetiva. Não obstante, a questão não é pacífica, pelo que devem ser ponderadas as diversas hipóteses.

⁷⁰ Não obstante, o tipo de crime pode ter reflexos nas conseqüências a aplicar com base numa avaliação casuística;

⁷¹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual (...)*, cit., p. 704; PEDRO MADEIRA DE BRITO, “Justa Causa (...)”, cit., p. 130; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., p. 377; e LUÍS SILVA MORAIS, “Dois Estudos – Justa Causa e Motivo Atendível de Despedimento” in *Trabalho Temporário*, Lisboa, 1991, p. 36 *apud* ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)”, cit. p. 59;

2.1 A suspensão do contrato

O instituto da suspensão do contrato de trabalho visa conferir proteção às situações em que a execução do contrato se torna temporariamente indisponível, e visa salvaguardar as hipóteses em que uma das partes não se encontra em condições de, no momento, assegurar a continuidade da prestação, sem que isso importe, contudo, a cessação do vínculo. Nesta senda, parte da doutrina portuguesa, da qual se destacam LEAL AMADO⁷², JORGE LEITE⁷³ e MENEZES CORDEIRO⁷⁴, deparada com as situações de condenação do trabalhador em pena de prisão efetiva, defende que também aqui deve ter aplicação o regime da suspensão do contrato, pelo facto de o impedimento continuar a ser inimputável ao trabalhador, mantendo-se o vínculo laboral apesar da paralisação dos seus principais efeitos, nos termos do art. 295.º e ss. do CT⁷⁵.

Para os Autores que perfilham este entendimento, a condenação do trabalhador em pena de prisão não extingue o contrato de trabalho, ficando este, ao invés, transitoriamente suspenso por impossibilidade respeitante ao trabalhador, que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um mês, de acordo com o disposto no art. 296.º do CT^{76/77}. Ora, se nos casos de prisão preventiva do trabalhador é pacífico concluir pela não imputabilidade das faltas ao trabalhador, o mesmo não se pode afirmar, ou pelo menos de forma tão isenta de dúvidas, perante uma condenação do trabalhador em pena privativa da liberdade. Vejamos.

Para LEAL AMADO, o cumprimento de pena de prisão traduz um impedimento involuntário de prestar trabalho, uma vez que o trabalhador apesar de condenado pela prática de um crime, mesmo que com cariz doloso, não o fez com o objetivo de impossibilitar a prestação de trabalho. Como tal, para o autor, desde que se encontrem devidamente preenchidos os demais requisitos do art. 296.º, n.º 1 do CT, a condenação

⁷² JOÃO LEAL AMADO, *Contrato (...)*, cit., pp. 344-351;

⁷³ JORGE LEITE, *Direito do Trabalho – Lições ao 3.º Ano da Faculdade de Direito*, Serviços Sociais da U.C., Coimbra, 1993, p. 492 *apud* PEDRO MOTA PINHO, *A Prisão (...)*, cit., p. 42;

⁷⁴ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, p. 769;

⁷⁵ O CT, no art. 294.º, distingue várias modalidades de suspensão do contrato: impossibilidade temporária de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador, por facto relativo ao empregador, por acordo das partes e por iniciativa do trabalhador nos casos de falta de pagamento pontual da respetiva retribuição. No caso, releva a primeira modalidade de suspensão, baseada em facto relativo ao trabalhador.

⁷⁶ O contrato pode suspender-se antes de decorridos os 30 dias nos casos em que é previsível que o impedimento venha a ter duração superior a um mês – cfr. art. 296.º, n.º 3 do CT.

⁷⁷ Não existe, porém, limite máximo definido para os casos de impossibilidade temporária.

do trabalhador em pena de prisão deve também determinar também a suspensão do vínculo laboral, garantindo-se assim a proteção do trabalhador e a subsistência do contrato de trabalho⁷⁸. Não obstante, LEAL AMADO não nega que a questão deva ser esclarecida pelo legislador.

Já a tese preconizada por JORGE LEITE tem por base a natureza dos crimes e a duração da pena aplicada ao trabalhador. Para o autor, no caso dos crimes não dolosos onde a pena de prisão é de curta duração é necessário ter em mente a reinserção social do delinquente, razão pela qual considera que nestas situações o contrato deve ser suspenso^{79/80}. Também para MENEZES CORDEIRO deve ter lugar a suspensão do contrato nos casos de condenação do trabalhador em pena de prisão, com exceção dos casos em que se mostre que o trabalhador congeminou a prisão com o propósito de não trabalhar⁸¹.

Para os autores supra referenciados, mesmo que o trabalhador seja condenado na esfera penal e tenha de cumprir pena de prisão que o impeça de comparecer ao serviço, a ausência enquanto facto que não decorre de um ato voluntário do trabalhador, mas sim da necessária observância de uma ordem judicial, não lhe é imputável. Assim, a ter aplicação nestes casos o regime da suspensão do contrato, as consequências jurídicas da impossibilidade da prestação são reduzidas à dimensão dos efeitos práticos que estas comportam, pelo que, durante este período, encontram-se paralisados os deveres das partes relacionados com a efetiva prestação da atividade, como o dever de retribuir. Enquanto durar a suspensão do contrato, o trabalhador não tem direito a auferir o seu crédito salarial, uma vez que a retribuição é a contrapartida pelo trabalho prestado, pelo que, se o trabalho não é devido durante este período em virtude da suspensão do contrato também não é, conseqüentemente, devida a retribuição ao trabalhador⁸².

⁷⁸ Tal não obsta a que “o trabalhador possa ser despedido com justa causa, nos termos gerais, caso a conduta criminosa se analise, outrossim, numa infração disciplinar por si praticada” – cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato (...)*, cit., p. 377;

⁷⁹ JORGE LEITE, *Direito do Trabalho – Lições ao 3.º Ano da Faculdade de Direito*, Serviços Sociais da U.C., Coimbra, 1993, p. 492 *apud* PEDRO MOTA PINHO, *A Prisão (...)*, cit., p. 42;

⁸⁰ No mesmo sentido TERESA COELHO MOREIRA nos casos em que não houve dolo por parte do trabalhador. Nos restantes, em que seja feita prova do comportamento doloso do trabalhador, estamos, ao invés, perante uma situação de justa causa de despedimento – cfr. TERESA COELHO MOREIRA, “O respeito (...)”, cit., pp. 186-187;

⁸¹ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, p. 769;

⁸² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., p. 591 – para o Autor, estamos perante uma ampliação do princípio subjacente ao regime das faltas, na medida em que a suspensão por facto ligado ao trabalhador se traduz num período dilatado de faltas ao trabalho com justificação;

Com o contrato suspenso o vínculo mantém-se até ao limite da sua provável utilidade para as partes, mas tal não exclui que durante este período o contrato possa ser extinto nos termos gerais de acordo com o disposto no art. 295.º, n.º 3, parte final do CT, desde que a cessação não tenha como fundamento a situação geradora da suspensão^{83/84}. Assim, a ser aplicável o regime da suspensão, o trabalhador preso pode ser despedido, mas não pelo facto de estar impedido de prestar trabalho por motivos de prisão. No mesmo sentido, se o contrato tiver sido celebrado a termo certo, a suspensão não obsta ao decurso deste, nem à eventual caducidade do vínculo nos termos gerais do regime previsto nos arts. 343.º e ss. do CT, uma vez que o art. 295.º, n.º 3 do CT estabelece que a redução ou suspensão do contrato não tem efeitos no decurso dos prazos de caducidade⁸⁵.

Terminado o período de suspensão, sem que o contrato tenha cessado por outro motivo, são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho, tal como decorre do disposto no art. 295.º, n.º 4 do CT, devendo o trabalhador retomar a sua atividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, nos termos do art. 297.º do CT.

Não obstante, a maioria da doutrina portuguesa afasta a aplicação deste regime nos casos de condenação do trabalhador em pena privativa da liberdade, uma vez que para a generalidade dos autores, a condenação do trabalhador, mesmo que não tenha sido alcançada com o objetivo deste se furtar da prestação laboral, traduz-se numa situação de incumprimento culposo provocado pelo trabalhador e, como tal, imputável ao próprio, com as inerentes consequências em termos de responsabilidade disciplinar⁸⁶.

Neste sentido, posiciona-se, nomeadamente, LOBO XAVIER, que defende que os casos de cumprimento de pena de prisão não podem ser equiparados a factos não imputáveis ao

⁸³ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato (...)*, cit., pp. 344-351;

⁸⁴ A suspensão não afasta a possibilidade de inclusão do trabalhador suspenso num despedimento coletivo se a fundamentação do mesmo envolver a eliminação do posto de trabalho por ele ocupado – cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., p. 583;

⁸⁵ Não obstante, quanto a este ponto, LEAL AMADO considera que não é aceitável entender que o contrato se suspende nos casos de prisão do trabalhador e, simultaneamente, alegar que o empregador pode recorrer à figura da caducidade invocando a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de execução futura da prestação laboral – cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato (...)*, cit., pp. 343;

⁸⁶ Destacam-se, entre outros, os seguintes autores, nas obras mencionadas: BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual (...)*, cit., p. 704; PEDRO MADEIRA DE BRITO, “Justa Causa (...)”, cit., p. 130; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., p. 377; LUÍS SILVA MORAIS, “Dois Estudos – Justa Causa e Motivo Atendível de Despedimento” in *Trabalho Temporário*, Lisboa, 1991, p. 36 *apud* ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)”, cit. p. 59; e BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual (...)*, cit., p. 704;

trabalhador, pelo que não podem dar origem à suspensão do contrato, devendo as faltas dadas neste período considerar-se injustificadas⁸⁷. Este e outros entendimentos irão ser desenvolvidos de seguida.

2.2 A caducidade do contrato

Para um outro segmento da doutrina, nos casos de condenação do trabalhador em pena de prisão deve ter lugar a aplicação do instituto da caducidade do contrato de trabalho⁸⁸.

A caducidade consiste numa forma de extinção para o futuro da relação laboral existente por força da ocorrência de um facto jurídico *stricto sensu*^{89/90}: quer por força do decurso do prazo estipulado ou da consecução do fim visado, quer pela ocorrência de qualquer facto superveniente a que a lei atribua esse efeito, ainda que no âmbito da presente dissertação importe apenas analisar esta última hipótese⁹¹.

Nos termos do art. 343.º, al. b) do CT, para que o contrato caduque por esta via, a impossibilidade deve ser: (1) superveniente⁹²; (2) definitiva⁹³; e (3) absoluta, requisitos estes que devem ser analisados individualizadamente⁹⁴. Ora, no que ao primeiro requisito diz respeito, podemos afirmar que a superveniência da impossibilidade implica que esta não seja originária, isto é, que a relação laboral tenha sido constituída e desenvolvida de forma válida, surgindo a impossibilidade apenas *a posteriori*^{95/96}.

⁸⁷ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual (...)*, cit., p. 704;

⁸⁸ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho – I Introdução; Quadros Organizacionais e Fontes*, 3.ª Ed., Verbo, 2004, pp. 461-462; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7.ª Ed., revista e atualizada, Almedina, 2019, pp. 822-825; e EDUARDO MAIA COSTA, “Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de Maio de 1999” in *Revista do Ministério Público*, n.º 70, 1997, p. 154 *apud* JOANA ANTUNES LUÍS, “Os Reflexos (...)”, cit., pp. 20-21;

⁸⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito (...)*, cit. pp. 921-923;

⁹⁰ CARLOS MORAIS ANTUNES e AMADEU GUERRA, *Despedimento e Outras Formas de Cessação do Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1984, pp. 29-30;

⁹¹ Diferentes são os casos em que, em virtude da condenação, o trabalhador perde definitivamente o título profissional necessário à execução do seu contrato de trabalho, caso em que o contrato caduca nos termos do art. 117.º, n.º 2 do CT.

⁹² Se a impossibilidade for originária o contrato é nulo nos termos do art. 401.º do CC;

⁹³ Se a impossibilidade for temporária pode ter lugar a aplicação do regime da suspensão do contrato, mas não o da caducidade;

⁹⁴ Se a impossibilidade não for absoluta, mas antes relativa, não estamos, na realidade, perante uma situação de impossibilidade, mas sim de mera dificuldade ou onerosidade da prestação – cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato (...)*, cit., pp. 361-362;

⁹⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., p. 657;

⁹⁶ A impossibilidade não podia existir nem ser previsível na data de celebração do contrato – cfr. CARLOS MORAIS ANTUNES e AMADEU GUERRA, *Despedimento (...)*, pp. 41-42;

Por outro lado, o segundo requisito implica que a impossibilidade de execução do contrato seja definitiva, uma vez que à impossibilidade provisória se aplica o regime da suspensão. Contudo, o conceito de impossibilidade definitiva deve ser interpretado de forma cuidadosa. Nas palavras de LOBO XAVIER, “(...) *não é necessária uma certeza absoluta, mas aquele grau de certeza que se julga exigível para as coisas do direito. O caráter definitivo do impedimento supõe também um juízo jurídico, tendo em conta o normal desenvolvimento do contrato e não aquilo que em termos naturalísticos se pode considerar uma impossibilidade definitiva*”⁹⁷. Segundo esta linha de raciocínio, devem considerar-se como casos de impossibilidade definitiva aqueles em que se comprove que a impossibilidade irá durar tanto tempo que não se afigure exigível à empresa aguardar a “futura e incerta” viabilização das relações contratuais⁹⁸. Este pressuposto só deve considerar-se verificado quando se torne certo que a impossibilidade pode ser tida como definitiva.

Já no que diz respeito ao terceiro requisito, este impõe que a impossibilidade seja absoluta, no sentido de que a prestação laboral não possa, de todo, ser realizada, não bastando tratar-se de uma mera dificuldade ou excessiva onerosidade na execução⁹⁹.

Verificados estes pressupostos e tendo em consideração o caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho, a incapacidade absoluta e definitiva do trabalhador prestar as funções laborais a que se encontraria adstrito determina a extinção da relação jurídica laboral, como forma de proteção do interesse contratual do empregador, uma vez que “*se a actividade contratada deixa de poder ser normalmente prestada, compreende-se que o interesse contratual do empregador deixe de existir*”¹⁰⁰.

Posto isto, importa perceber se a condenação do trabalhador em pena de prisão efetiva se traduz numa verdadeira impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta. Em sentido afirmativo pronuncia-se LOBO XAVIER, para o qual a impossibilidade de o trabalhador cumprir a prestação laboral deve ser entendida em termos jurídicos, e não meramente naturalísticos, razão pela qual a condenação do trabalhador em pena de prisão por um longo período pode levar à caducidade do contrato de trabalho¹⁰¹. Esta é também

⁹⁷ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual (...)*, cit., p. 705;

⁹⁸ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual (...)*, cit., p. 741;

⁹⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito (...)*, cit. pp. 932-933;

¹⁰⁰ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., p. 658;

¹⁰¹ BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Curso de Direito do Trabalho – I Introdução; Quadros Organizacionais e Fontes*, 3.ª Ed., Verbo, 2004, pp. 461-462;

a opinião sufragada por PALMA RAMALHO e EDUARDO MAIA COSTA, para os quais o contrato caduca quando exista uma perda de interesse por parte do empregador nos termos gerais previstos no art. 792.º do CC¹⁰². Para PALMA RAMALHO, apesar de nos casos de faltas por motivo de prisão a situação ser ainda de impossibilidade objetiva de prestar trabalho, devendo as faltas ser qualificadas como justificadas, o contrato de trabalho pode cessar por duas vias: por via do despedimento com justa causa quando o crime apresente reflexos na relação laboral ou recorrendo à cessação por caducidade, uma vez que o trabalhador condenado em pena de prisão privativa da liberdade encontra-se, objetivamente, impossibilitado de continuar a cumprir a sua prestação, não sendo por isso exigível ao empregador que aguarde a sua libertação para retomar o vínculo.

Numa posição distinta das demais, ALBINO MENDES BAPTISTA considera que as faltas dadas por motivo de prisão efetiva, à semelhança do que defende a propósito da prisão preventiva, não devem fazer incorrer o trabalhador no regime das faltas injustificadas, uma vez que a situação é evidentemente de impossibilidade de executar a prestação. Para o autor, embora o impedimento seja respeitante ao trabalhador, não é a este imputável de um ponto de vista laboral, uma vez que o trabalhador não tinha como objetivo causar tal impossibilidade, a não ser nos casos em que pratique o ilícito penal especificamente com o intuito de se furtar à prestação de trabalho^{103/104}. Contudo, confrontado com a questão de saber se, perante este raciocínio, a entidade empregadora é obrigada a manter ao seu serviço um trabalhador que foi condenado, por exemplo, a seis anos de prisão, o autor remete para o regime da caducidade do contrato de trabalho com a consequente perda do interesse do credor na prestação, considerando aqui de acentuado relevo as razões que levaram à sua condenação, questão que merece a nossa melhor ponderação em local adequado reservado à apreciação crítica^{105/106}.

¹⁰² MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado (...)*, cit., pp. 822-825; e EDUARDO MAIA COSTA, “Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de Maio de 1999” in *Revista do Ministério Público*, n.º 70, 1997, p. 154 *apud* JOANA ANTUNES LUÍS, “Os Reflexos (...)”, cit., pp. 20-21;

¹⁰³ No mesmo sentido, EDUARDO MAIA COSTA in *Comentário ao Ac. do STJ de 14/05/1997*, *Revista do Ministério Público* n.º 70 *apud* ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)”, cit. p. 64;

¹⁰⁴ ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)” cit., pp. 47-48; 57-64;

¹⁰⁵ Segundo o autor, não deve ser feita uma analogia com as *actiones liberae in causa* como muitas vezes se equaciona, uma vez que estas se reconduzem aos casos em que o sujeito, premeditadamente se torna inimputável com o propósito de cometer o delito, enquanto nos casos de prisão do trabalhador, este não se colocou deliberadamente naquela situação com o objetivo de se furtar da sua obrigação de prestar trabalho – cfr. ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)”, cit. p. 58;

¹⁰⁶ Nos casos em que o comportamento gere simultaneamente responsabilidade criminal e disciplinar, como acontece nos casos em que os factos são praticados no âmbito e nas instalações da empresa (ex: injúrias a um colega), tais comportamentos podem constituir justa causa de despedimento, não em

Posto isto, temos que, verificada a caducidade, para os Autores que defendem a aplicação da mesma, o contrato extingue-se^{107/108}. Contudo, a aplicação deste regime nos casos de condenação do trabalhador em pena privativa da liberdade não é unânime, pelo que importa ponderar outras opções.

2.3 A justa causa de despedimento

A acrescentar aos Autores que defendem a aplicação do regime da suspensão ou da caducidade do contrato de trabalho, existem outros tantos que consideram que a condenação do trabalhador em pena prisão consubstancia uma situação de justa causa de despedimento.

Quanto a este ponto, importa desde logo ter em consideração que o direito português não admite despedimentos discricionários, isto é, não justificados, exigindo, ao invés, que os mesmos sejam motivados perante a verificação de uma justa causa de cessação do contrato de trabalho¹⁰⁹. O princípio da estabilidade no emprego, previsto no art. 53.º da CRP, prevê a proibição dos despedimentos sem justa causa destinando-se a evitar as situações de perda de emprego sem motivo atendível^{110/111}. Não obstante, a segurança no emprego não constitui um direito absoluto, havendo necessidade de compatibilizar este princípio com outros direitos, nomeadamente com os casos que a lei diretamente

consequência das faltas dadas por motivos de prisão do trabalhador, mas sim como sanção disciplinar pelo comportamento praticado no âmbito da empresa – cfr. ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)”, cit. p. 59;

¹⁰⁷ Apesar de, em regra, a verificação da caducidade ocorrer de modo automático, existem desvios a esta regra - PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Cessação do contrato de trabalho; aspectos gerais” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. III, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2002, pp. 190-191; Para MONTEIRO FERNANDES um desses desvios é precisamente a situação de condenação do trabalhador em pena de prisão, que depende sempre de um comportamento declarativo por parte do empregador. Em rigor, para o autor, a caducidade só opera automaticamente nos casos de morte do trabalhador – cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., pp. 656-657; No mesmo sentido, CARLOS MORAIS ANTUNES e AMADEU GUERRA, *Despedimento (...)*, p. 30 e 42;

¹⁰⁸ Pode existir a necessidade de indemnizar a contraparte se se considerar que houve culpa do trabalhador no que respeita à produção do facto que desencadeou a caducidade – cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Cessação (...)”, cit., pp. 192-193;

¹⁰⁹ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, “Justas causas de despedimento” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001, pp. 10-11;

¹¹⁰ Os despedimentos sem justa causa são admissíveis, mas geram na esfera jurídica do trabalhador um direito a ser indemnizado de forma adequada pela cessação do vínculo contratual;

¹¹¹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Incumprimento contratual e justa causa de despedimento” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001, p. 97;

identifica como geradores de justa causa. A mesma ideia pode ser retirada do disposto no art. 338.º do CT.

Nestes termos, para equacionar se a prisão do trabalhador pode dar origem a uma situação de justa causa de despedimento, há que analisar e estabelecer uma relação entre a vida privada do trabalhador e as situações de justa causa de despedimento¹¹².

O conceito de justa causa não apresenta uma definição única e livre de discussão, sendo antes um conceito indeterminado. O legislador português estabeleceu, no art. 351.º, n.º 2 do CT, uma enumeração exemplificativa das situações que enquadram o conceito em análise. Ainda assim, no n.º 1 do mesmo artigo encontramos uma cláusula geral que define a justa causa de despedimento como o “*comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”, estando aqui retratada uma justa causa subjetiva que, nas palavras de JOANA VASCONCELOS, se distingue do despedimento por justa causa objetiva, que assenta em razões económicas ou tecnológicas, ligadas à empresa^{113/114/115}. A existência de justa causa deve ser avaliada mediante uma análise do caso concreto.

Por esta razão, podemos afirmar que, para que exista justa causa de despedimento, é necessário que se verifique um comportamento culposo por parte do trabalhador, aferido segundo o critério do *bonus pater familias*¹¹⁶. O despedimento é justificado quando ao empregador médio, colocado nos termos do caso concreto e no contexto da empresa, não seja exigível a manutenção do vínculo, falando-se aqui em impossibilidade de subsistência da relação jurídica laboral¹¹⁷.

¹¹² DRAY, GUILHERME MACHADO, “Justa causa e esfera privada” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001, pp. 36-37;

¹¹³ O legislador adotou a mesma formulação que encontrávamos no art. 9.º da Lei do Despedimento em vigor no ano de 2001 – cfr. JOANA VASCONCELOS, “O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação actual” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001, p. 16;

¹¹⁴ A justa causa objetiva dá origem ao despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação – cfr. JOANA VASCONCELOS, “O conceito de justa causa (...)”, cit., pp. 15-16;

¹¹⁵ No âmbito da presente dissertação, vamos analisar somente o conceito de justa causa subjetiva;

¹¹⁶ Critério que permite analisar o comportamento que um indivíduo comum teria numa determinada situação, servindo como padrão geral para medir a adequação da conduta de um indivíduo concreto colocado na mesma situação que o empregador.

¹¹⁷ PEDRO MADEIRA DE BRITO, “Justa Causa (...)”, cit., p. 123;

Neste âmbito, nos casos de condenação do trabalhador em pena de prisão efetiva, a generalidade da doutrina tende a considerar que os requisitos se verificam, uma vez que as faltas dadas durante esse período devem ser tidas como injustificadas por imputáveis ao trabalhador, existindo uma violação do dever de assiduidade em consequência de um comportamento do trabalhador. Mas será que tal é de facto assim? Será que as faltas dadas pelo trabalhador são imputáveis ao mesmo? E, caso a resposta seja em sentido afirmativo, será que esse comportamento culposo gera uma impossibilidade de subsistência da relação laboral? A resposta a estas questões é controversa. Vejamos.

A doutrina maioritária, que iremos elencar de seguida, considera que as faltas motivadas por condenação do trabalhador em pena de prisão efetiva, devem ter-se como injustificadas. É precisamente nesse sentido que MADEIRA DE BRITO afirma que, embora se exija um certo grau de intencionalidade dirigido à relação laboral, para que a imputabilidade se verifique basta que a conduta do trabalhador assuma um grau de censurabilidade cujas consequências não o coloquem ao abrigo do regime da suspensão do contrato ou das faltas justificadas¹¹⁸. A este propósito, MONTEIRO FERNANDES considera que as faltas por motivo de cumprimento de pena de prisão são imputáveis ao trabalhador por retratarem uma consequência, ainda que indireta, do seu comportamento, cuja culpa foi apurada em processo judicial^{119/120}.

No mesmo sentido, posicionou-se o STJ, em acórdão datado de 15 de Setembro de 2010, onde julgou injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador condenado em pena de prisão, por considerar que as mesmas resultam de facto imputável ao próprio¹²¹. Para os nossos Tribunais, a sanção de despedimento não ofende o art. 30.º, n.º 4 da CRP, ou o art. 65.º do CP, uma vez que são distantes a responsabilidade criminal e a responsabilidade disciplinar e daí não resulta a perda do direito de livre escolha da profissão^{122/123}.

Já numa posição intermédia, LUÍS SILVA MORAIS, embora qualifique como injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador condenado em pena de prisão, não aceita que as mesmas sirvam de fundamento para o despedimento com justa causa, por

¹¹⁸ PEDRO MADEIRA DE BRITO, “Justa Causa (...)”, cit., p. 130;

¹¹⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito (...)*, cit., p. 377;

¹²⁰ Em sentido idêntico ABÍLIO NETO - cfr. ABÍLIO NETO “Natureza e consequências das faltas dadas por um trabalhador motivadas por condenação em pena de prisão” in *R.D.E.S.*, n.º 1, 1987, pp. 49 e ss. *apud* TERESA COELHO MOREIRA, “O respeito (...)”, cit., p. 185;

¹²¹ Ac. do STJ de 15/09/2010, proc. n.º 254/07.1TTVLG.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt;

¹²² ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)”, cit. pp. 56-57;

¹²³ Veja-se a este propósito o Ac. do TRL 08/05/2013, proc. n.º 860/12.2TTLRS.L1-4, disponível em www.dgsi.pt;

considerar que tal colide com o princípio da ressocialização do delinquente e com o disposto no art. 30.º, n.º 4 da CRP¹²⁴.

Por fim, TERESA COELHO MOREIRA defende que, para se aferir da existência de uma infração com base nas faltas dadas pelo trabalhador em virtude da sua condenação em pena privativa da liberdade, deve atender-se ao grau de culpa do agente, à duração da pena, à natureza do crime praticado e aos reflexos deste no contrato de trabalho, bem como à função do trabalho na reinserção social do delinquente, devendo ser feita uma análise casuística. Segundo o entendimento avançado pela autora, nos crimes dolosos as faltas devem ser tidas como injustificadas¹²⁵.

Em nosso entender, perante uma situação desta índole, devem ser ponderados os interesses de ambas as partes, no sentido de perceber se é exigível ao empregador que mantenha a relação laboral, ou se, ao invés, a quebra de confiança causada pelo comportamento do trabalhador torna inoportuna a manutenção da mesma. Não se fala em impossibilidade objetiva, uma vez que a prestação continua a ser materialmente possível, mas sim numa inexigibilidade referente ao futuro da relação laboral, que traduz a emergência do despedimento sobre as garantias do trabalhador, quando ponderados ambos os interesses, tal como refere JOANA VASCONCELOS^{126/127}.

Acompanhamos a posição dos autores que defendem a aplicação do regime das faltas injustificadas aos casos de condenação do trabalhador em pena privativa da liberdade, pelo que cabe perceber se, nestes casos, estamos perante uma verdadeira situação de justa causa de despedimento.

O art. 351.º, n.º 2, al. g) do CT determina que constitui justa causa de despedimento as “*faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco*”. Não obstante, no n.º 1 do mesmo preceito encontramos uma cláusula geral que estabelece que “*constitui justa causa de*

¹²⁴ LUÍS SILVA MORAIS, “Dois Estudos – Justa Causa e Motivo Atendível de Despedimento” in *Trabalho Temporário*, Lisboa, 1991, p. 36 *apud* ALBINO MENDES BAPTISTA, “Faltas (...)”, cit. p. 59;

¹²⁵ TERESA COELHO MOREIRA, “O respeito (...)”, cit., pp. 186-187;

¹²⁶ SARA LEITÃO, “A relevância da perda da confiança na apreciação da justa causa de despedimento e o (especial) dever de lealdade dos trabalhadores bancários – Comentário ao Ac. do STJ de 8/01/2013” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalves da Silva), Vol. VIII, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2020, pp. 237-238;

¹²⁷ JOANA VASCONCELOS, “O conceito de justa causa (...)”, cit., pp. 32-34;

despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

Neste sentido, perante as faltas dadas pelo trabalhador condenado em pena de prisão, coloca-se a questão de saber se a existência de justa causa de despedimento depende apenas da verificação do critério objetivo previsto na lei, traduzido na necessidade de se verificarem 5 faltas seguidas ou 10 faltas interpoladas ou se, ao invés, para além deste número, deve ser valorada cada situação em concreto de forma a perceber, casuisticamente, se as faltas injustificadas determinam, de forma direta, prejuízos ou riscos graves para a entidade empregadora¹²⁸. Em suma, importa perceber se a al. g) vale por si só, ou se deve ser acompanhada da verificação dos pressupostos previstos na cláusula geral do n.º 1 do art. 351.º do CT.

Em resposta a esta questão, MADEIRA DE BRITO pronuncia-se no sentido de que não basta a verificação de um determinado número de faltas injustificadas para se concluir pela existência de justa causa, sendo também necessário que tal torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, à luz do critério geral do n.º 1. Segundo o Autor, a quantificação do número de faltas pelo legislador teve uma clara intenção de inverter o ónus da prova, cabendo ao empregador apenas a prova da existência de determinado número de faltas, uma vez que perante tal factualidade se presume a gravidade do facto que torna praticamente impossível a subsistência da relação laboral, incumbindo depois ao trabalhador o ónus da prova da inexistência dessa mesma justa causa¹²⁹. Em sentido idêntico, HELENA BARROSO afirma que o simples facto de um trabalhador praticar um ou mais atos subsumíveis ao tipo de comportamento descrito numa das alíneas do n.º 2 não permite, por si só, concluir pela existência de justa causa de despedimento, devendo ser avaliado o caso concreto à luz dos requisitos gerais do n.º

¹²⁸ PEDRO MADEIRA DE BRITO, “Justa Causa (...)”, cit., pp. 126-127;

¹²⁹ No mesmo sentido LUÍS SILVA MORAIS afirma que apurado e demonstrado o número de faltas injustificadas o empregador nada mais terá a provar, cabendo ao trabalhador provar a inexistência de justa causa – cfr. JOANA VASCONCELOS, “Concretização (...)”, cit., p. 222;

1¹³⁰. Também JORGE LEITE e TERESA COELHO MOREIRA se pronunciam neste sentido^{131/132}.

Em sentido diverso, LOBO XAVIER evidenciava já na antiga Lei dos Despedimentos (DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), comportamentos objetivos que, só por si, dispensavam a aferição de qualquer outro critério, considerando não ser necessário recorrer à cláusula geral do n.º 1. Para o autor, o número de faltas revela um índice objetivo tal que faz desaparecer a confiança da entidade patronal no cumprimento futuro da prestação laboral, nada mais havendo a demonstrar¹³³. Também MENEZES CORDEIRO sufragou esta opinião, ao considerar que, de toda a enumeração exemplificativa, a referente às faltas injustificadas é das que depende de menos valorações, sendo por si só suficiente para se demonstrar preenchido o conceito de justa causa¹³⁴.

Quanto a este ponto, e também na vigência do DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, pronunciou-se JOANA VASCONCELOS¹³⁵. Na sua perspetiva, ainda que na generalidade dos casos, a verificação de uma das alíneas implicasse a simultânea análise da gravidade do comportamento, de modo a aferir se o mesmo tornava imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, a autora individualizou o regime das faltas injustificadas e, quanto a este, rejeitou a necessidade de se recorrer à cláusula geral do n.º 1 quando se encontrassem preenchidos os pressupostos do art. 9.º, al. g) do referido diploma legal¹³⁶. No mais e no que concerne à posição intermédia sustentada por JORGE LEITE que defende que o número de faltas constitui um elemento fortemente indicador da gravidade das consequências do trabalhador mas que não dispensa a verificação do critério geral do n.º 1, a autora considera que um juízo dessa índole implicaria uma dupla apreciação da culpa do trabalhador, acabando por gerar uma reavaliação à luz do critério geral do n.º 1 “*de situações nitidamente definidas e qualificadas pela lei como de*

¹³⁰ Ainda que a propósito da LCCT – cfr. HELENA TAPP BARROSO, “Justa causa por violação do dever de assiduidade; faltas não justificadas ao trabalho e falsas declarações relativas às justificações das faltas – uma abordagem do caso das falsas declarações para justificação de faltas em especial” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001, p. 182;

¹³¹ JORGE LEITE, “As faltas ao trabalho no direito do trabalho português” in *RDE*, 1978, pp. 440 e ss. *apud* JOANA VASCONCELOS, “Concretização (...)”, cit., p. 221;

¹³² TERESA COELHO MOREIRA, “O respeito (...)”, cit., pp. 186-187;

¹³³ BERNARDO LOBO XAVIER, *Direito da Greve*, 1984, p. 271 *apud* JOANA VASCONCELOS, “Concretização (...)”, cit., p. 221;

¹³⁴ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual (...)*, cit., p. 824;

¹³⁵ Art. 9.º do DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (L. Desp.);

¹³⁶ JOANA VASCONCELOS, “Concretização (...)”, cit., pp. 207-208;

absentismo relevante para efeitos de despedimento com justa causa, pelo que suscita as objeções e reservas deduzidas quanto àquela”, posição com a qual tendemos a concordar^{137/138}.

Já no que concerne à jurisprudência portuguesa, os nossos tribunais tendem a considerar que, mesmo quando as faltas injustificadas ultrapassem o limite máximo fixado na lei, devemos recorrer ao critério geral do n.º 1 do art. 351.º do CT, e apreciar a inexigibilidade de permanência do contrato de trabalho, no caso concreto. Entende-se, de modo geral, que deve existir um comportamento de tal forma grave que não seja exigível à entidade empregadora manter aquele trabalhador ao seu serviço. Neste sentido, o TRL em acórdão datado de 13 de Julho de 2020 entendeu que a lei, no art. 351.º, n.º 1, al. g) do CT, não reclama para as faltas iguais ou superiores a 5 seguidas ou 10 interpoladas por cada ano civil, a alegação e prova de prejuízos ou riscos graves para a entidade empregador, dado que o número de faltas em questão já fazem pressupor ou presumir a existência de tais prejuízos ou riscos graves. Não obstante, acrescenta ainda este tribunal que tal não significa que o fundamento de justa causa não deva passar pelo crivo geral do n.º 1¹³⁹. No mesmo sentido, o TRE estabeleceu que, para que a verificação de 5 faltas injustificadas seguidas ou 10 interpoladas seja considerada justa causa de despedimento, haverá que considerar na apreciação do caso concreto, o preceituado nos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho¹⁴⁰.

Quanto a este ponto e independentemente da posição adotada, verificados os pressupostos da justa causa, o despedimento pode ter lugar por iniciativa do empregador, que comunica por escrito ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados,

¹³⁷ JOANA VASCONCELOS, “Concretização (...)”, cit., p. 223;

¹³⁸ A acrescentar a estes autores, ROMANO MARTINEZ considera que o regime da al. g) do n.º 2 do art. 351.º do CT pressupõe que a verificação de cinco faltas seguidas ou dez interpoladas causem um prejuízo grave à empresa, o que facilita a demonstração da insubsistência do vínculo laboral - HELENA TAPP BARROSO, “Justa (...)”, cit., p. 183;

¹³⁹ Ac. do TRL de 13/07/2020, proc. n.º 514/19.9T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt; Em sentido idêntico, veja-se o Ac. do TRE 15/09/2022, proc. n.º 2815/21.7T8PTM.E1, o Ac. do TRP de 17/01/2022, proc. n.º 2150/20.8T8MTS.P1, o Ac. do TRP de 07/01/2019, proc. n.º 3338/17.4T8MAI.P1, o Ac. do TRP de 23/04/2018, proc. n.º 6516/17.2T8VNG.P1, o Ac. do TRG de 03/11/2016, proc. n.º 484/15.2T8BGC.G1 e o Ac. do TRL de 18/11/2015, proc. n.º 8762/15.4T8SNT.L1-4, todos disponíveis em www.dgsi.pt;

¹⁴⁰ Ac. do TRE 15/09/2022, proc. n.º 2815/21.7T8PTM.E1, www.dgsi.pt;

nos termos do art. 353.º, n.º 1 do CT, seguindo o despedimento os ulteriores termos do procedimento disciplinar previsto nos arts. 353.º e ss. do CT^{141/142}.

3. A inexigibilidade de manutenção do vínculo laboral em casos de perda da confiança ou de afetação da imagem da empresa

O problema da afetação da confiança e da imagem da empresa apresenta autonomia relativamente ao das faltas. Assim, mesmo que se considere não existir justa causa de despedimento com base na violação do dever de assiduidade, nos termos do art. 351.º, n.º 2, al. g) do CT, esta pode ainda assim verificar-se por uma das outras vias, uma vez que a condenação do trabalhador em pena de prisão pode ser suscetível de afetar, de forma direta, a entidade empregadora, e de tornar, pela sua gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, nos termos gerais do disposto no art. 351.º, n.º 1 do CT.

A prisão do trabalhador pode gerar no empregador uma perda de interesse na prestação, consoante o crime que esteja em causa, as funções do trabalhador e a visibilidade pública da empresa, que pode ver ameaçados o seu bom nome e imagem¹⁴³. Pense-se, por exemplo, nos casos em que o trabalhador de uma empresa nacionalmente conhecida é condenado pela prática de um crime com especial censurabilidade, como o crime de violação ou o crime de violência doméstica¹⁴⁴. A condenação do trabalhador pela prática de um crime desta índole pode afetar de forma irreparável a imagem da empresa e gerar nos clientes uma associação da mesma à prática de tais atos.

A ponderação de interesses neste âmbito implica que, na apreciação casuística, se tenha em consideração, o crime praticado, a duração da pena e a existência de dolo, sendo de atenuar as consequências nos casos em que estejam em causa crimes negligentes que resultem no cumprimento de penas de curta duração. Está aqui em causa a avaliação não apenas do dano efetivo que o comportamento culposo do trabalhador originou no

¹⁴¹ Declaração receptícia nos termos do art. 224.º do CC;

¹⁴² Perante um despedimento, e independentemente da causa, o trabalhador tem direito a que lhe sejam pagos todos os créditos vencidos até à data de cessação do contrato de trabalho – cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Incumprimento contratual (...)”, cit., p. 97;

¹⁴³ A relação de confiança pode ser maior ou menor, consoante o trabalhador tem uma relação direta à entidade empregadora ou preste, por exemplo, atividade operária numa linha com diversos outros trabalhadores que executam a mesma função) – cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Incumprimento contratual (...)”, cit., pp. 98-99;

¹⁴⁴ Crimes previstos e punidos nos arts. 164.º e 152.º do CP, respetivamente;

momento em que ocorreu, mas também as consequências futuras de um eventual prejuízo para a empresa¹⁴⁵.

Assim, nos casos de condenação efetiva do trabalhador em pena de prisão, o essencial para que se verifique justa causa com base neste fundamento é que exista uma violação irreparável do princípio da confiança mútua e da lealdade que caracterizam o contrato de trabalho, e/ou que se verifique uma lesão da honra, bom nome ou imagem do empregador. O fim da relação laboral não se basta com uma qualquer quebra da confiança, sendo necessário que se verifique uma quebra irremediável da mesma, apreciada segundo as circunstâncias do caso. Nas palavras de SARA LEITÃO “*a confiança há-de ter sido comprometida de tal forma que não restou o mínimo necessário à manutenção da relação de trabalho*”¹⁴⁶. Perante tais circunstâncias, o interesse do empregador em cessar a relação laboral deve prevalecer sobre o direito à segurança no emprego do trabalhador.

Neste sentido, em acórdão datado de 04 de Junho de 2020, o TRG afirmou que os comportamentos extralaborais do trabalhador podem ter repercussão na relação de confiança e de lealdade que deve existir entre o empregador e o trabalhador, bem como repercutir-se na imagem da empresa, o que justifica o sancionamento do trabalhador. No caso, considerou este tribunal que “*numa empresa que desenvolve um serviço de interesse público, onde é essencial a confiança dos cidadãos nos serviços prestados, a idoneidade moral e cívica dos seus funcionários é elemento essencial da confiança que a empresa deve e tem de ter junto dos seus clientes / utentes*”, tendo assim determinado que a conduta delituosa de um trabalhador que se relacionava com a detenção de estupefacientes se reflete de forma direta na imagem da empresa e na confiança existente entre as partes¹⁴⁷.

Nestes termos, podemos afirmar que as partes não podem ser obrigadas a permanecer indefinidamente vinculadas às prestações a que se vincularam em determinado momento e, como tal, a quebra de confiança e a afetação da empresa em virtude da condenação do trabalhador, podem dar também origem à justa causa de despedimento, desde que verificados os requisitos previstos no n.º 1 do art. 351.º do CT.

¹⁴⁵ Quanto a este ponto, a doutrina e a jurisprudência são unânimes em considerar que a repressão penal e a repressão disciplinar podem ocorrer sem que exista violação do princípio do *ne bis in idem*, uma vez que o comportamento de um trabalhador pode integrar um tipo legal de crime e, simultaneamente, constituir uma infração disciplinar grave se lesar interesses específicos da empresa – cfr. TERESA COELHO MOREIRA, “O respeito (...)”, cit., p. 162;

¹⁴⁶ SARA LEITÃO, “A relevância (...)”, cit., p. 248; “Faltas (...)”, cit. pp. 60-63;

¹⁴⁷ Ac. do TRG de 04/06/2020, proc. n.º 69/19.4T8BGC.G1, disponível em <http://www.dgsi.pt>; No mesmo sentido, Ac. do STJ de 8/01/2013, proc. n.º 447/10.4TTVNF.P1.S1, disponível em <http://www.dgsi.pt>;

4. **Apreciação crítica**

A prisão do trabalhador tem, como vimos, efeitos inevitáveis no contrato de trabalho, existindo diversos regimes com aplicação possível que procuram alcançar uma solução para o problema, pelo que cabe pronunciarmo-nos quanto às diferentes opções.

No que concerne à aplicação do regime da suspensão do contrato de trabalho, os autores que a defendem baseiam os seus argumentos na ideia de que a prática dos factos não tinha como objetivo a impossibilidade de prestar trabalho, pelo que o elemento da voluntariedade não se encontra verificado, não existindo, conseqüentemente, imputabilidade. Ora, em nosso entender, esta orientação não se afigura a mais correta, uma vez que fazer depender a aplicação do regime da suspensão do facto do trabalhador ter cometido o crime com intenção de se esquivar das suas responsabilidades laborais remete-nos para uma realidade jurídica que raramente aconteceria. Em regra, o trabalhador cometeu o crime sem equacionar as repercussões do mesmo no âmbito laboral. Aplicar o regime da suspensão do contrato a estas situações iria gerar no empregador uma obrigação de manutenção do vínculo durante o período de cumprimento da pena pelo trabalhador, cumprimento este que pode ser bastante prolongado no tempo, ou até que o contrato cessasse por uma das outras vias possíveis, o que se traduziria num sacrifício excessivo para o empregador.

No mesmo sentido, consideramos que também o regime da caducidade não parece ter acolhimento nos casos de prisão do trabalhador, uma vez que dificilmente se verificarão, cumulativamente, os requisitos da impossibilidade superveniente, definitiva e absoluta. Se, por um lado, a impossibilidade superveniente parece ser recorrente, o mesmo não se verifica com os restantes pressupostos, nomeadamente com o carácter definitivo da impossibilidade. Ainda que numa interpretação alargada do conceito, de forma a abranger casos em que a impossibilidade irá durar tanto tempo que não se afigura exigível à empresa aguardar a “futura e incerta” viabilização das relações contratuais, coloca-se sempre a questão de saber, em termos objetivos, qual a duração mínima da impossibilidade para que se possa considerar abrangida por este conceito. Tendo em conta que no nosso ordenamento não existe pena perpétua e não existe um marco temporal a partir do qual se deva considerar a impossibilidade como definitiva, muito dificilmente poderíamos considerar que este pressuposto estaria preenchido nos casos de prisão do

trabalhador. Por fim, o mesmo se pode dizer a propósito do requisito que exige a verificação de uma impossibilidade absoluta, uma vez que este pressupõe a existência de um obstáculo inultrapassável que não permita ao trabalhador exercer a sua prestação de trabalho. Apesar de tal ocorrer na generalidade dos casos de prisão do trabalhador, a verdade é que o trabalhador pode ser, por exemplo condenado a pena de prisão por dias livres, caso em que a impossibilidade já não pode ser tida como absoluta¹⁴⁸.

Já no que concerne à aplicação do regime da justa causa com base no artigo 351.º, n.º 2, al. g) do CT, acompanhamos a posição sufragada por JOANA VASCONCELOS e consideramos que o espírito do legislador, ao consagrar um critério de tal forma objetivo, foi qualificar as situações em que se verificam 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas como bastantes para efeitos de despedimento de justa causa, não nos parecendo necessária uma reavaliação à luz do critério geral do n.º 1.

Por fim, e não obstante a aplicação do regime das faltas, consideramos que, casuisticamente, deve ser feita uma ponderação que permita avaliar a exigibilidade para o empregador de manutenção do vínculo com um trabalhador condenado em pena de prisão, uma vez que a condenação, enquanto juízo que depende da apreciação da culpa, pode lesar a imagem da empresa e causar um prejuízo irreparável para a mesma. Atualmente, com a difusão instantânea das notícias e com os meios de acesso à divulgação de informação, facilmente o público-alvo e os clientes de uma dada empresa conseguem ter acesso a estes dados, principalmente nos casos em que a empresa apresenta notória visibilidade pública. No mais, consideramos que a condenação do trabalhador pode afetar irremediavelmente a confiança existente entre as partes, principalmente nos casos em que o cargo do trabalhador tem subjacente uma ideia de confiança e idoneidade, pelo que consideramos essencial avaliar casuisticamente os contornos da situação concreta e perceber se pode, efetivamente, ter lugar o despedimento por justa causa nestes termos.

No mais, nos casos em que o despedimento tenha como base a quebra da confiança ou a existência de prejuízos irreparáveis para a empresa, admitimos que o prazo para instaurar procedimento disciplinar comece a contar dessa data ou da data em que for previsível que tais danos irreparáveis venham a ocorrer.

¹⁴⁸ Acompanhamos, quanto a este ponto, PEDRO MOTA PINHO – cfr. PEDRO MOTA PINHO, *A Prisão (...)*, cit., pp. 61-62;

Conclusões

Os atos praticados na vida extralaboral do trabalhador não têm, à partida, relevância disciplinar. Contudo, esta irrelevância deixa de se verificar nos casos em que existam repercussões, ainda que mediatas, no contrato de trabalho. Nestes termos, a dialética entre o contrato de trabalho e a prisão do trabalhador consubstancia um tema controvertido na doutrina e na jurisprudência, digno de tutela e de intervenção por parte do legislador laboral.

No que à prisão preventiva diz respeito, os entendimentos unânimes da doutrina permitem-nos avançar com a solução preconizada de, com base no princípio da presunção de inocência, considerar que as faltas dadas pelo trabalhador em virtude do cumprimento de tal medida não devem ser imputadas ao mesmo, em virtude de não existir, ainda, um juízo definitivo em sede penal, mas meros índicos da prática do crime. Por esta razão, consideramos ser de aplicar o regime das faltas justificadas e, ultrapassado o período de 30 dias ou quando for previsível que o impedimento se estenda para além deste período, ser aplicado o regime da suspensão do contrato, com as necessárias consequências que tal instituto acarreta.

Já no que à condenação do trabalhador em pena de prisão efetiva diz respeito, as repercussões desse facto na relação laboral não devem ser as mesmas, uma vez que se verifica juízo de culpa, quanto à prática dos factos pelo trabalhador, que permitiram a sua condenação, no âmbito penal, em pena de prisão efetiva. Perante a condenação do trabalhador em pena privativa da liberdade, consideramos que as faltas devem ter-se como imputáveis ao mesmo, sendo de aplicar o regime das faltas injustificadas, que dá origem à existência de justa causa de despedimento nos termos do art. 351.º, n.º 2, al. g) do CT.

No mais, consideramos que deve sempre ser avaliada, casuisticamente, a melhor forma de acautelar os interesses de ambas as partes, sem descuidar a proteção laboral do sujeito mais débil e, simultaneamente, sem que se gerem encargos excessivos para a entidade empregadora que não deve ficar *ad aeternum* vinculada a manter nos seus quadros um trabalhador condenado, que pode vir a cumprir pena de prisão durante vários e longos anos. Deve ser apreciado, caso a caso, de modo a verificar da existência de quebra de confiança entre as partes ou de afetação, de forma irreparável, da imagem e do bom nome da empresa. Por fim, defendemos ainda que a apreciação casuística de existência de justa causa com fundamento na existência de prejuízos irreparáveis para a

empresa deve ter em conta o crime praticado, a duração da pena e a existência de dolo, sendo de atenuar as consequências nos casos em que estejam em causa crimes negligentes que resultem no cumprimento de penas de curta duração.

Posto isto, consideramos essencial a tomada de posição por parte do legislador e, até lá, defendemos a aplicação do regime da justa causa de despedimento quando ultrapassado o limite máximo de faltas admissível, ou quando tal lesar a confiança existente e necessária entre as partes ou a própria imagem da empresa.

Bibliografia

- AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 4.^a Ed., Almedina, 2022;
- ANTUNES, CARLOS ALBERTO LOURENÇO MORAIS / GUERRA, AMADEU FRANCISCO RIBEIRO, *Despedimento e Outras Formas de Cessaç o do Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1984;
- BAPTISTA, ALBINO MENDES, “Faltas por motivo de pris o” in *Quest es Laborais*, n.  11, Coimbra Editora, 1998;
- BARROSO, HELENA TAPP, “Justa causa por viola o do dever de assiduidade; faltas n o justificadas ao trabalho e falsas declara es relativas  s justifica es das faltas – uma abordagem do caso das falsas declara es para justifica o de faltas em especial” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordena o Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001;
- BRITO, PEDRO MADEIRA DE, “Justa causa de despedimento com fundamento na viola o dos deveres de assiduidade, zelo e dilig ncia” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordena o Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001;
- CANOTILHO, GOMES J.J / VITAL MOREIRA, *Constitui o da Rep blica Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.^a Ed. Revista, Coimbra Editora, 2007;
- CORDEIRO, ANT NIO MENEZES, “Justas causas de despedimento” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordena o Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001;
- CORDEIRO, ANT NIO MENEZES, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999;
- DRAY, GUILHERME MACHADO, “Justa causa e esfera privada” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordena o Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001;

- FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, *Direito do Trabalho*, 21.^a Ed., Almedina, 2022;
- GOMES, JÚLIO VIEIRA, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007;
- LEITÃO, LUÍS MENEZES, *Direito do Trabalho*, 7.^a Ed., Almedina, 2021;
- LEITÃO, SARA, “A relevância da perda da confiança na apreciação da justa causa de despedimento e o (especial) dever de lealdade dos trabalhadores bancários – Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de Janeiro de 2013” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalves da Silva), Vol. VIII, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2020;
- LUÍS, JOANA LIZARDO PRATAS ANTUNES, (2014), “Os Reflexos da Prisão do Trabalhador no Contrato de Trabalho”. Dissertação de Mestrado em Direito Forense, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, Escola de Lisboa;
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO (coordenação) / BRITO, PEDRO MADEIRA DE / DRAY, GUILHERME MACHADO / MONTEIRO, LUÍS MIGUEL / SILVA, LUÍS GONÇALVES DA / VASCONCELOS, JOANA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.^a Ed., Almedina, 2020;
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, “Cessaçãõ do contrato de trabalho; aspectos gerais” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. III, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2002;
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 10.^a Edição, Almedina, 2022;
- MARTINEZ, PEDRO ROMANO, “Incumprimento contratual e justa causa de despedimento” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001;
- MOREIRA, TERESA COELHO, “O respeito pela esfera privada do trabalhador: natureza jurídica das faltas cometidas por motivo de prisão baseada em crimes praticados fora do trabalho” in *Questões Laborais*, n.º 18, Coimbra Editora, 2001;
- PINA, CLÁUDIA MARINA VERDIAL (2015), “A Presunção de inocência nas fases preliminares do processo penal: tramitação e actos decisórios”. Dissertação de Mestrado em Direito, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa;

PINHO, PEDRO MOTA, *A Prisão do Trabalhador e as suas Consequências no Contrato e Trabalho*, Almedina, 2019;

RAMALHO, MARIA DO ROSÁRIO PALMA, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7.^a Ed., revista e atualizada, Almedina, 2019;

SILVA, GERMANO MARQUES DA, *Direito Processual Português, Vol. 1*, 2.^a Ed., Universidade Católica Editora, Lisboa, 2020;

VASCONCELOS, JOANA, “Concretização do conceito de justa causa” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. III, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2002;

VASCONCELOS, JOANA, “O conceito de justa causa de despedimento – evolução legislativa e situação actual” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho* (coordenação Pedro Romano Martinez), Vol. II – Justa Causa de Despedimento, Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Almedina, 2001;

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Curso de Direito do Trabalho – I Introdução; Quadros Organizacionais e Fontes*, 3.^a Ed., Verbo, 2004;

XAVIER, BERNARDO DA GAMA LOBO, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a Ed., revista e atualizada, Rei dos Livros, Lisboa, 2020;

Índice remissivo de jurisprudência

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30 de Outubro de 1987, proc. n.º 1738, disponível em *BMJ*, n.º 370, Nov. 1987, pp. 472-481;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 03 de Novembro de 1988, disponível em *BMJ*, n.º 381, 1988, p. 489;

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 209/93, de 16 de Março de 1993, proc. n.º 228/90 (relator: Cons^o Sousa e Brito), disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19930209.html>;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de Maio de 1997, proc. n.º 96S177 (relator: Matos Canas), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de Novembro de 2004, proc. n.º 4936/2004-4 (relatora: Filomena Carvalho), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 06 de Abril de 2005, proc. n.º 6108/2004-4 (Relator: Duro Mateus Cardoso), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de Outubro de 2007, proc. n.º 4421/2007-4 (relatora: Paula Sá Fernandes), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 04 de Junho de 2008, proc. n.º 08S601 (relator: Bravo Serra), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 01 de Outubro 2008, proc. n.º 08S718 (relator: Vasques Dinis), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12 de Fevereiro de 2010, proc. n.º P.637/98.0TTBRG.P1.S1 (relator: Sousa Grandão), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 15 de Setembro de 2010, proc. n.º 254/07.1TTVLG.P1.S1 (relator: Sousa Grandão), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 08 de Janeiro de 2013, proc. n.º 447/10.4TTVNF.P1.S1 (relator: Fernandes da Silva), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 08 de Maio de 2013, proc. n.º 860/12.2TTLRS.L1-4 (relator: Jerónimo Freitas), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18 de Novembro de 2015, proc. n.º 8762/15.4T8SNT.L1-4 (relator: Ferreira Marques), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 03 de Novembro de 2016, proc. n.º 484/15.2T8BGC.G1 (relatora: Vera Sottomayor), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 23 de Abril de 2018, proc. n.º 6516/17.2T8VNG.P1 (relatora: Rita Moreira), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de Setembro e 2018, proc. n.º 11462/17.7T8LSB.L1-4 (relator: José Eduardo Sapateiro), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 07 de Janeiro de 2019, proc. n.º 3338/17.4T8MAI.P1 (relatora: Rita Romeira), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 04 de Junho de 2020, proc. n.º 69/19.4T8BGC.G1 (relator: Antero Veiga), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 13 de Julho de 2020, proc. n.º 514/19.9T8BRR.L1-4 (relator: José Eduardo Sapateiro), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 17 de Janeiro de 2022, proc. n.º 2150/20.8T8MTS.P1 (relatora: Rita Romeira), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 24 de Março de 2022, proc. n.º 1907/21.7T8PTM.E1 (relator: Moisés Silva), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 15 de Setembro de 2022, proc. n.º 2815/21.7T8PTM.E1 (relatora: Paula do Paço), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 22 de Março de 2023, proc. n.º 1070/22.6PBFIG-A.C1 (relatora: Helena Bolieiro), disponível em www.dgsi.pt;

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 07 de Junho de 2023, proc. n.º 41/22.7SFPRT-B.P1 (relatora: Paula Natércia Rocha), disponível em www.dgsi.pt;