



UNIVERSIDADE  
CATÓLICA PORTUGUESA | FACULDADE  
DE DIREITO  
ESCOLA DE LISBOA

Mestrado Forense

# As vicissitudes do contrato de trabalho em caso de prisão preventiva do trabalhador

Sob orientação de: Professor Doutor Germano Marques da Silva

Sofia Meneses  
Março de 2017

# Índice

Indicações de leitura .....	2
Introdução .....	3
Capítulo 1: Vicissitudes do contrato de trabalho, em geral: faltas, suspensão, caducidade e despedimento .....	5
1.1. Conceito de Imputabilidade.....	7
1.1.1. Entendimento Doutrinal .....	7
§ “Conceito laboral” vs. “Conceito Penal” .....	7
1.1.2. O tratamento jurídico das faltas, para a Doutrina.....	14
1.1.3. Entendimento Jurisprudencial .....	18
1.2. Causas de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade de o trabalhador prestar serviço.....	26
1.3. A justa causa de despedimento .....	28
Capítulo 2: Natureza da Prisão Preventiva .....	35
2.1. A presunção de Inocência.....	37
2.2. “Fortes Indícios” .....	38
Capítulo 3: Efeitos da Prisão Preventiva no Contrato de Trabalho .....	40
Conclusão .....	43
Bibliografia.....	46

## **Indicações de leitura**

Todas as referências a normas legais não acompanhadas de indicação do texto legal em que se inserem, devem ser entendidas como estando em referência o Código do Trabalho.

As indicações bibliográficas em nota de rodapé obedeceram ao método americano de citação: Apelido, ano da obra e página.

Na bibliografia final, as referências encontram-se ordenadas por ordem alfabética, de acordo com o apelido dos autores.

## Introdução

A suspensão do contrato de trabalho “...*consubstancia uma situação caracterizada pela permanência do vínculo laboral, com a paralisação ou cessação temporária do dever de trabalhar e, nalgumas modalidades, do dever de retribuir.*”<sup>1</sup> Quer isto significar a suspensão da execução do contrato ou de alguns dos seus efeitos. Ou seja, o contrato continua a existir e a produzir efeitos, mantendo-se um núcleo de direitos e deveres que não estão dependentes da efetiva prestação de trabalho; porém, o contrato torna-se mais *débil*.

Pode dever-se a três motivos: por facto respeitante ao empregador (caso de suspensão coletiva)<sup>2</sup>, por facto respeitante ao trabalhador (suspensão individual) ou por acordo (suspensão convencional).

Em todo o caso, a suspensão do contrato prevista no artigo 295.º do Código do Trabalho conserva o vínculo entre trabalhador e empregador.

Compreende-se a paralisação de alguns direitos e deveres. No entanto, todo o período incluído na suspensão é relevante para efeitos de antiguidade, não obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais e não afeta os prazos de caducidade. Significa isto que, terminando o evento suspensivo, o contrato retoma a plenitude do seu conteúdo a nível de direitos e deveres, e o trabalhador volta ao seu posto de trabalho, salvo se o contrato se extinguir entretanto por outras causas.

Neste estudo, estará em apreço o segundo motivo mencionado: um facto respeitante ao trabalhador (artigo 296.º do Código do Trabalho). É necessária a verificação de um conjunto de requisitos cumulativos: **(i)** estarmos perante um impedimento temporário<sup>3</sup> e superveniente; **(ii)** com uma duração superior a 30 dias<sup>4</sup>, e **(iii)** que seja respeitante ao trabalhador – se situe na sua esfera de risco – mas que não lhe seja imputável ou facto imputável a que a lei atribua esse efeito.

---

<sup>1</sup> Cfr. Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 2766/07.8TTLSB.L1.S1, de 11/05/2011

<sup>2</sup> Casos de “lay-off” (crise empresarial), caso fortuito ou força maior ou facto imputável ao empregador ou motivo do interesse deste.

<sup>3</sup> A ser definitivo, o contrato caduca, uma vez que se verificaria uma impossibilidade superveniente *absoluta*, nos termos do artigo 343.º, alínea b) do Código do Trabalho.

<sup>4</sup> Segundo o artigo 249.º, vigora o regime das faltas justificadas. No entanto, se as faltas justificadas se prolongarem além de 30 dias, passará a vigorar o regime da suspensão. No entanto, é também necessária a sua comunicação (cfr. artigos 253.º, 254.º e 255.º).

O que ora nos propomos analisar serão os comportamentos “extralaborais” do trabalhador e o peso que os mesmos podem ter na relação laboral. Temos vindo a assistir a uma crescente “*laboralização da vida privada do trabalhador*”<sup>5</sup>, no sentido de que factos da vida privada deste influenciam a sua relação de trabalho. Factos praticados pelo trabalhador, no âmbito da sua esfera privada, podem constituir um ilícito penal e ao mesmo tempo ter relevo a nível de ilícito disciplinar; tal como o inverso<sup>67</sup>. Naqueles casos, como demarcar as situações da vida privada do trabalhador, das situações que por terem impacto na relação laboral, são merecedoras de tutela e/ou regulamentação?

Ao praticar um ilícito penal que resulta em situações de privação de liberdade – em específico por aplicação da medida de coação de prisão preventiva –, o trabalhador vê-se impedido de prestar serviço ao seu empregador. Nessa medida, como tutelar a posição da entidade empregadora? E como classificar a ausência ao serviço? E no caso de essa ausência vir a tornar-se “definitiva” em resultado de condenação por sentença transitada em julgado? E havendo condenação, que impacto terá esse juízo categórico?

A *vexata quaestio* prende-se precisamente com o conceito de imputabilidade. Vejamos.

---

<sup>5</sup> COELHO MOREIRA (2001; 156)

<sup>6</sup> Porém, tais não serão objeto do presente estudo.

<sup>7</sup> Uma breve nota, porém, relativamente à eventualidade da violação do princípio *Ne bis in idem*: verifica-se uma autonomia entre os dois tipos de ilícitos – disciplinar e penal –, fazendo com que a absolvição do ilícito penal não importe automáticas consequências a nível de um processo disciplinar. Sempre se refira o maior grau de exigência no âmbito penal.

Para mais desenvolvimentos, *Ibid*, pág. 165 e 166, notas de rodapé n.º 38 a 44.

## Capítulo 1: Vicissitudes do contrato de trabalho, em geral: faltas, suspensão, caducidade e despedimento

No atual Código do Trabalho<sup>8</sup>, o contrato de trabalho *suspende-se* quando não é exercida a principal prestação<sup>9</sup> durante um lapso de tempo; i.e., estando um trabalhador adstrito a um vínculo laboral nos termos do contrato de trabalho (cfr. artigo 12.º do Código do Trabalho), ao não prestar a sua atividade durante certo hiato temporal, fará com que o mesmo se quede como que *adormecido*.

Em primeiro lugar, terá que estar em causa uma efetiva *impossibilidade*, “*não bastando o maior incómodo do trabalhador em relação à prestação do trabalho*”<sup>10</sup> e diferentes serão os casos de férias ou feriados, em que o trabalhador simplesmente não se encontra obrigado a trabalhar<sup>11</sup>.

De notar, porém, que nunca esta impossibilidade poderá ser *originária*, sendo sempre *superveniente*, uma vez que ao verificar-se um impedimento originário, e ao optar por realizar-se o contrato, este surgiria nulo.

Seguidamente, cumpre entender o âmbito e extensão<sup>12</sup> desta suspensão: no que concerne ao trabalhador, ficarão os seus deveres principais e acessórios abrangidos pela suspensão, com exceção dos deveres acessórios *autónomos* que, nos termos do n.º 1 do artigo 295.º, não estão abrangidos. Ainda que estando suspenso o dever principal de prestação da atividade e o dever secundário de assiduidade, mantém-se o dever secundário – mas *autónomo* – de sigilo, por exemplo.

---

<sup>8</sup> A presente matéria encontrava-se regulada nos artigos 73.º e seguintes da Lei do Contrato de Trabalho e, posteriormente, no Código de 2003, nos artigos 333.º e seguintes.

<sup>9</sup> “*Para além da obrigação principal que assume através do contrato – a de executar o trabalho de harmonia com as determinações da entidade patronal –, recaem sobre o trabalhador outras obrigações, conexas à sua integração no complexo de meios pré-ordenado pelo empregador (...). tendo em vista a execução do trabalho efectivo (que, todavia, não esgota o objecto da obrigação principal do trabalhador, como já se sugeriu), há efectivamente “deveres” que constituem afinal modalidades daquele comportamento, estão “dentro dele”, como a obediência e a diligência; e há, por outro lado, situações objectivas “laterais”, que favorecem e complementam a execução do trabalho, mas podem não coincidir com ela, como as de lealdade, assiduidade e custódia.*” – MONTEIRO FERNANDES (2004; 226)

<sup>10</sup> MENEZES LEITÃO (2012; 339)

<sup>11</sup> BERNARDO LOBO XAVIER apelida-as de “*interrupções do trabalho*” – (2014; 702) –, como por exemplo o caso de uma inundação.

<sup>12</sup> PALMA RAMALHO (2012; 711-712)

Por sua banda, também o empregador se vê face a deveres que não se suspendem: em alguns casos<sup>13</sup> o dever retributivo mantém-se inalterado, embora já o poder disciplinar nunca sofra esse “congelamento”<sup>14</sup>, precisamente uma vez que os deveres acessórios autónomos também não.

Quanto aos efeitos da suspensão, há ainda que sublinhar que o facto de o contrato se suspender não traduz *uma situação de rutura*: aspetos como a “*pertença do trabalhador à empresa*”, a antiguidade, o prazo de caducidade e o direito de resolução do contrato não ficam afetados (números 2 e 3 do artigo 295.º).

Relativamente aos direitos que se mantêm, serão de destacar, em alguns dos casos de suspensão do contrato de trabalho, o direito a uma participação retributiva correspondente a 2/3 da sua retribuição (cfr. artigo 305.º, n.º 1, al. a))<sup>15</sup>, o direito a gozar férias nos termos gerais do artigo 306.º, n.º 1, ao subsídio de férias e de Natal pagos por inteiro (n.º 2 do artigo 306.º).

Por fim, uma vez cessado o impedimento – *temporário*<sup>16</sup> –, retomam-se os deveres e obrigações que se encontravam “congelados”, para ambas as partes (cfr. n.º 4 do artigo 295.º). Em especial, cessado o impedimento, terá o trabalhador que apresentar-se ao serviço no dia imediatamente subsequente, sob pena de incorrer em faltas injustificadas (cfr. artigo 297.º) que, no limite, podem constituir fundamento para despedimento com justa causa

Perante uma situação de impossibilidade de prestação da atividade *temporária* intrínseca ao trabalhador, o contrato de trabalho fica sujeito ao regime de faltas, **no primeiro mês** (cfr. artigo 249.º) e não ao regime da suspensão, sendo destarte necessário que se prolongue por mais de 30 dias. No entanto, nos termos do n.º 3 do artigo 296.º, se o impedimento for *previsível ab initio*, não se aplica o regime das faltas ao trabalho previsto no artigo 249.º, mas diretamente o regime da suspensão do contrato de trabalho vertido nos artigos 295.º e 296.º.

---

<sup>13</sup> Por exemplo, no caso específico da crise empresarial dos artigos 298.º e seguintes, a retribuição mantém-se: cfr. artigo 305.º.

<sup>14</sup> LOBO XAVIER (2014; 656)

<sup>15</sup> Caso de crise empresarial.

<sup>16</sup> “*A impossibilidade deve ser temporária (e não definitiva) porque é em homenagem à eventualidade da continuação das relações de trabalho que o contrato se suspende e não caduca.*” – LOBO XAVIER (2014; 653)

O artigo 296.º, n.º 1, impõe que a situação impeditiva **não** se deva a um facto *imputável* ao trabalhador. A título de exemplo, a lei enuncia as situações de doença, acidente do trabalhador, serviço militar, ou caso de violência doméstica (cfr. n.º 2). Por outro lado, o artigo 295.º, n.º 3, admite certos casos em que, ainda que imputável ao trabalhador, se verifique a situação de suspensão: são os casos de exercício de cargos públicos e o trabalhador que já exerça funções há mais de um ano e é designado administrador (cfr. artigo 398.º, n.º 2 do Código das Sociedades Comerciais).

O caso mais comum é o da Greve: é um facto imputável, pois o trabalhador falta *deliberadamente*, e ainda assim, por força da lei, o contrato suspende-se.

Cumprе interpretar as causas de suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador, explanando o conceito de imputabilidade; compreender as causas de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade de o trabalhador o prestar; e, por fim, analisar a justa causa para despedimento.

## **1.1. Conceito de Imputabilidade**

Em primeira linha, será necessário compreender o que significa ser imputável, por forma a ser possível analisar se a medida de coacção de prisão preventiva poderá ou não ser “atribuível” ao trabalhador e, nessa medida, quais as consequências no contrato de trabalho. Para tanto, há também que esclarecer a natureza das faltas verificadas por força da prisão preventiva.

### **1.1.1. Entendimento Doutrinal**

O que significa, para o presente estudo, ser «imputável»? Não existe ainda conceito definido: enquanto certa doutrina entende que deverá ser feita uma distinção ao conceito consoante seja analisado em sede de direito laboral ou penal, também se apontam divergências quanto à classificação das faltas que ora se discutem.

### **§ “Conceito laboral” vs. “Conceito Penal”**

O poder disciplinar do empregador pode em certa medida ser comparado ao direito penal, uma vez que aquele tem a faculdade de sancionar condutas (faltas laborais),

podendo até trazer à colação a sua própria *finalidade*, estando em causa uma função não só sancionatória do comportamento em causa, como até intimidatória.

No entanto, tais sanções não se podem deixar ao descoberto, tendo como base os próprios princípios do direito penal e direito processual penal. Mais ainda, ao ser equacionada a sanção laboral os mesmos elementos são tidos em consideração: “*a culpa, com os respetivos requisitos – imputabilidade, dolo e negligência, não verificação de causas de exclusão – deve ser pressuposto da punição e levada em consideração na graduação da sanção disciplinar.*”<sup>17</sup>

Alguma doutrina propõe que se promova um afastamento das conceções civilistas que enquadram a questão como um *incumprimento contratual*<sup>18</sup>, e se aproxime do direito penal e administrativo, quanto ao tratamento subordinado das consequências das infrações disciplinares.<sup>19</sup> Justamente por não se verificar, em matéria disciplinar, uma rutura unilateral do contrato de trabalho por factos que sejam totalmente alheios à relação laboral, como se verifica por exemplo em direito civil a possibilidade de resolução do contrato em caso de incumprimento.

Ao fazer essa aproximação ao direito penal, há porém que não deixar de ter em conta as disparidades encontradas e que distinguem de forma acentuada os ilícitos penais dos disciplinares: por um lado, a finalidade das penas sobre o arguido é a de reinserção social, enquanto a finalidade das sanções disciplinares é a de punir, a de atingir o trabalhador, “*enquanto pessoa e tendo em atenção o seu posicionamento funcional e independentemente de prejuízos que podem mesmo não existir.*”<sup>20</sup> Em comum ambas as punições têm o facto de visarem a prevenção especial e geral.

Por outro, enquanto no campo do ilícito penal o princípio da legalidade tem um grande peso – no sentido de que a punição apenas pode surgir fundando-se em facto que já era punível criminalmente *antes* do momento da sua prática –, já no domínio laboral, apesar

---

<sup>17</sup> MOREIRA (2001; 165)

<sup>18</sup> Cuja visão – a do incumprimento contratual – é suportada, por exemplo, por ROMANO MARTINEZ (2001)

<sup>19</sup> MOREIRA (2001; 164)

<sup>20</sup> *Ibid*, pág. 170

de se verificar também a máxima *nulla poena sine lege*<sup>21</sup>, não se verifica a máxima *nullum crimen sine lege*<sup>22</sup>.

Para melhor compreender o tema, parece sensato retornar a ensinamentos do Direito Penal<sup>23</sup><sup>24</sup>, especificamente ao conceito de “*culpa da personalidade*”<sup>25</sup> ou “*culpa da vontade*”<sup>26</sup>.

Por um lado, é sustentável que a culpa<sup>27</sup> e a liberdade devem aferir-se no “*plano antropológico-existencial*”, no sentido de que o Homem é responsável pela forma como exerce a sua liberdade. É também defensável que sobre o Homem impende um “*mandado existencial de conformação-construção do seu ser, da sua pessoa, de acordo com as exigências ético-sociais consideradas fundamentais e indispensáveis à vida em comunidade.*”

Para FIGUEIREDO DIAS, a censura à conduta do agente inicia-se quando a sua atuação vai ao desencontro deste “mandado”, seja em forma de “*oposição ou indiferença, ou de descuido ou leviandade*”, consoante se queira falar de culpa dolosa ou culpa negligente, respetivamente.

Tudo assentará na ideia de liberdade: “*O homem determina a sua acção através da sua livre decisão sobre si mesmo.*” Daqui surge a legitimidade de fazer assentar nessa liberdade a censura das atuações do homem contra bens jurídico-penais e contra a vida em comunidade. No entanto, tal não valerá por si só, uma vez que a *consciência do ilícito* é um elemento essencial ao juízo da culpa, não existindo esta sempre que “*a falta daquela consciência não seja censurável*”.

Para TAIPA DE CARVALHO, a Imputabilidade enquanto *pressuposto* para que possa ser formulado um juízo de culpa poderá ser definida como a “*caracterização da personalidade do agente como susceptível ou possibilitadora da formulação, pelo*

---

<sup>21</sup> As sanções a serem aplicadas pelo empregador são somente as taxativamente enumeradas no artigo 328.º.

<sup>22</sup> De notar que tal não significa que se verifique uma situação de arbitrariedade na aplicação das sanções, uma vez que existe todo um procedimento a adotar.

<sup>23</sup> TAIPA DE CARVALHO (2008; 465 e seguintes)

<sup>24</sup> *Ibid*, nota de rodapé n.º 122.

<sup>25</sup> *Ibid*, pág. 465

<sup>26</sup> Ou “*culpa e poder concreto e individual de agir de outra maneira na situação*”, para FIGUEIREDO DIAS (2012; 515 e seguintes)

<sup>27</sup> “*Culpa é censurabilidade por o agente ter agido como agiu (...). Para além das realidades do dolo e da negligência (...), a culpa tem como elementos a imputabilidade ou capacidade de culpa, a consciência (potencial) do ilícito e a exigibilidade de comportamento diferente.*”, in *Ibid*, pág. 512

*tribunal, de um juízo de indiferença ou de leviandade perante o bem jurídico lesado ou posto em perigo pelo facto ilícito praticado.”* O Autor retira do artigo 20.º, n.º 1 do Código Penal, *a contrario*, que o conceito se divide em elemento intelectual e elemento volitivo, sendo, portanto, necessário que o agente seja capaz de avaliar a ilicitude do facto, bem como que após essa avaliação tenha a capacidade de se autodeterminar<sup>28</sup>.

Já no “domínio laboral”, e *numa sua conveniente pré-compreensão*, afigura-se pacífico que as faltas devem considerar-se justificadas, destarte suspendendo o contrato de trabalho, em caso de prisão preventiva.

No entanto, este raciocínio pressupõe que o trabalhador não tenha “*não querido*” prestar o seu serviço, ou que uma vez impedido não “*tenha desejado esse resultado ou aderido ao mesmo*”<sup>29</sup>, no sentido de intencionalidade em termos de dolo e não somente de “*mera deficiência de vontade ou de falta da diligência exigível*.”<sup>30</sup>

A questão pode ser sumariada numa breve premissa: “*O problema central neste debate é, pois, o problema da imputabilidade, em sede de valoração laboral. Não é o problema da ilicitude do acto ou da culpa no âmbito penal.*”

Ou seja, poderá concluir-se no sentido da imputabilidade do trabalhador nesta sede quando se verifique um nexo de causalidade entre o facto e a culpa do agente, o que significa que o impedimento é considerado *voluntário*. “*Exige-se, assim, não apenas um nexo de causalidade entre o facto invocado e o impedimento como também um nexo de não imputação daquele ao trabalhador.*”<sup>31,32</sup>

Na opinião de ROSÁRIO PALMA RAMALHO, o conceito de imputabilidade não deverá reportar-se à licitude ou ilicitude do facto que gerou o impedimento, mas antes à circunstância de esse mesmo facto ser ou não voluntário e os efeitos que gerou relativamente aos deveres do trabalhador – nomeadamente ao dever principal de prestar a sua atividade.

---

<sup>28</sup> Assim, só haverá *inimputabilidade* em duas situações: por anomalia psíquica, enquanto sinónimo de “*incapacidade de culpa*”, ou em razão da idade (menores de 16 anos).

<sup>29</sup> PRATA ANTUNES LUÍS (2014; 13)

<sup>30</sup> *Ibid*, pág. 13

<sup>31</sup> MOREIRA (2001;178)

<sup>32</sup> Por outras palavras, esclarece MENDES BAPTISTA (1998; 48), que “*O comportamento ilícito não é suficiente. Esta é uma realidade a que tem de se sobrepor um elemento subjectivo, consistente em o comportamento ser imputável ao agente. É necessária a existência de um nexo imputação. A este nexo chama-se culpa.*”

Para ilustrar o conceito, a Autora utiliza um exemplo prático: entende que deverá enquadrar-se aqui o caso do trabalhador que ao envolver-se em acidente de viação, *com culpa no desenrolar do facto*, fica impedido de prestar trabalho durante dois meses; por contraponto ao trabalhador que ao embarcar numa “*expedição de cariz humanitário aos antípodas*” já não deverá poder ver-lhe ser aplicado o regime em causa uma vez que “*toma essa decisão voluntariamente e com a consciência e que tal opção sacrifica os seus deveres laborais*”.<sup>3334</sup>

É defendido<sup>35</sup> que a imputabilidade dependerá “*de um grau de intencionalidade dirigido à própria relação laboral, mais exactamente à criação da situação de impedimento,*”<sup>363738</sup> podendo também entender-se não ser este devido a *culpa* do trabalhador<sup>39</sup>, uma vez que o fator *não imputabilidade* pode ser interpretado no sentido da *não voluntariedade*<sup>404142</sup>.

---

<sup>33</sup> A Autora critica o desfasamento de tratamento entre duas situações que, na sua opinião, se colocam nos mesmos moldes: se se trata também no caso de prisão preventiva de uma situação de impossibilidade objetiva de prestação de trabalho, porquê distinguir? Assim, entende que deverá, em casos de prisão, aplicar-se a figura da suspensão do artigo 295.º (na altura, artigo 333.º).

<sup>34</sup> Como crítica, JOANA P. ANTUNES LUÍS (2014; 13) oferece o exemplo de JOANA VASCONCELOS relativamente a “*situações como, v.g., um acidente de viação, mesmo causado pelo próprio trabalhador, por condução com excesso de velocidade ou sob o efeito do álcool, ou uma doença, porventura resultante de comportamentos imprudentes ou de excessos daquele, constituem, neste contexto, situações de impossibilidade não imputável, que determinam a suspensão do contrato de trabalho.*”

<sup>35</sup> VASCONCELOS (2013)

<sup>36</sup> Nesta senda, veja-se o sumário do Ac. do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 168/10.8TTPTG.E1, de 07/06/2011: “*Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por facto ligado ao trabalhador quando existe um impedimento temporário, superior a um mês (mas que pode ser inferior a esse período desde que seja previsível que o impedimento vai perdurar por mais de um mês), ligado ao trabalhador (no sentido de derivar de qualquer acto do mesmo) e que não lhe é imputável (no sentido de voluntariamente provocado por ele).*” (negrito nosso)

<sup>37</sup> “*O facto só é imputável se for pré-ordenado no sentido de dele resultar a impossibilidade de prestar o trabalho. Se a imputabilidade tivesse o conteúdo que alguma doutrina e jurisprudência lhe pretende atribuir, a conduta privada das pessoas seria intoleravelmente condicionada, na medida em que teria de ser determinada pela preocupação omnipresente de não se ficar impossibilitado de prestar o trabalho.*” – MENDES BAPTISTA (1998; 58)

<sup>38</sup> “*Ao empregador é vedado, enquanto credor da prestação de trabalho, censurar ou responsabilizar o trabalhador por se encontrar impedido de trabalhar, salvo quando se puder concluir que este quis ou aderiu ao resultado, não bastando, pois, a deficiência da vontade ou a omissão da diligência devida, ou a falta de discernimento exigível ou a sua leviana ou precipitada confiança.*” – LEITE (2002; 125, 126)

<sup>39</sup> MENEZES LEITÃO (2012; 339)

<sup>40</sup> LEAL AMADO (2011; 339 e seguintes)

<sup>41</sup> Para mais desenvolvimentos, e em concreto a prisão preventiva, ver *infra*, capítulo II.

<sup>42</sup> “*Relativamente ao requisito da inimputabilidade ao trabalhador, tal significa que o facto determinante da suspensão não deve ser voluntária ou intencionalmente provocado, embora possa não ser inteiramente independente da sua vontade, ou até pressuponha, de certo modo, a sua colaboração, como nos casos atrás referidos nas alíneas b) – maternidade, adopção – g), h), i), j) e l) – exercício de funções públicas ou em sociedades anónimas. Em todos esses casos, porém, presume-se que a vontade do trabalhador não foi dirigida a provocar a suspensão do c. t., mas a outras finalidades.*” – MOTTA VEIGA (2000; 492 e 493)

O conceito de imputabilidade pode ser definido como sendo a “*capacidade de, no momento da prática do facto, o agente avaliar a sua ilicitude e se determinar de acordo com essa avaliação*”.<sup>43</sup>

No entanto, as dúvidas surgem relativamente a certos comportamentos específicos como sejam a condução sob efeito de álcool da qual resultou acidente rodoviário, causando ferimentos e carecendo de hospitalização médica e conseqüente impedimento temporário de prestação de trabalho. Será um caso de suspensão do contrato ou, por outro lado, será antes um caso de faltas injustificadas?

Por outras palavras, a relevância incidirá na *culpa na ausência*, vulgo carecer de hospitalização e conseqüente ausência do posto de trabalho, ou pelo contrário *culpa no momento anterior*, vulgo culpa na causa do acidente?

O entendimento maioritário da doutrina portuguesa tem sido no sentido de que considerar a segunda hipótese como *imputável* restringiria em demasia a liberdade de atuar: estaria o indivíduo condenado a condicionar os seus “passeios à chuva”, uma vez que poderiam resultar em pneumonia e conseqüente impedimento laboral.

Mais ainda, como argumento a favor da suspensão e contra o despedimento surge o artigo 32.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa: A Presunção de Inocência. Isto é, no que concerne à presunção, significa que não existe ainda um juízo de censura, sendo a prisão preventiva uma medida de carácter cautelar. Até haver uma decisão transitada em julgado, aplica-se a presunção, uma vez que pode ainda vir a ser absolvido. Não é possível determinar se é ou não imputável, pois quanto à existência ou não de culpa, não é possível ainda fazer um juízo de censurabilidade.

Neste sentido, o voto vencido de SOUSA PEIXOTO no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 04/06/08, processo n.º 08S601, que cita MONTEIRO FERNANDES<sup>44</sup> e PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>45</sup>. O primeiro autor entende que a imputação do facto ao trabalhador nos casos de suspensão do contrato de trabalho importa a *culpa grave* daquele, não sendo caso de uma “*mera causalidade*” ou “*descuido da sua conduta*”. Embora o Autor não trate diretamente a questão da prisão preventiva, entende que é necessário que seja trazido à colação o dolo, não estando em causa analisar uma mera

---

<sup>43</sup> Ac. do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 21/06/2012, processo n.º 525/11.2PBFAR.S1

<sup>44</sup> MONTEIRO FERNANDES (2004; 497)

<sup>45</sup> ROMANO MARTINEZ (2002; 676)

*voluntariedade* por parte o trabalhador em causar a situação de impossibilidade de prestar o seu serviço<sup>46</sup>. O segundo Autor considera que a imputabilidade que a lei exige deverá ser considerada com referência à relação laboral, uma vez que se a causa do impedimento àquela for alheia – ROMANO MARTINEZ enumera casos como *acidentes rodoviários causados por manobras perigosas, causadas pelo trabalhador; a hipótese do suicídio frustrado que resulta em incapacidade temporária; doença respiratória como consequência de abuso de tabaco* – vigora o regime da suspensão do contrato de trabalho.

Quanto a este entendimento a doutrina de PALMA RAMALHO<sup>47</sup> pode auxiliar à compreensão do raciocínio: a Autora configura a questão no sentido de que a imputabilidade a ser aferida nestes termos reporta-se ao comportamento do trabalhador *enquanto isso mesmo*: trabalhador “*e não noutra qualidade*”.

BERNARDO LOBO XAVIER<sup>48</sup> entende que o ser *não imputável* significa que “*a suspensão não se verifica se for da responsabilidade do trabalhador o ter-se colocado numa situação de ausência. (...) a ausência do trabalhador traduz-se no não cumprimento culposo do contrato por parte do trabalhador.*”

Verifica-se ainda um entendimento que preconiza que **o conceito de imputabilidade criminal não se confunde com o de imputabilidade laboral**<sup>49</sup><sup>50</sup><sup>51</sup>: *i.e.*, pode existir o primeiro e não se verificar o segundo, para efeitos do regime de suspensão. Nestes casos, o trabalhador não falta por sua livre iniciativa ou de forma injustificada, mas sim por estar a cumprir uma obrigação legal. Trata-se de uma situação temporária que não lhe é imputável para efeitos jus-laborais, pois decorre de uma obrigação legal.

---

<sup>46</sup> “*É necessário que a sua conduta possa qualificar-se como culposa, não em termos de mera negligência, mas envolvendo um certo grau de intencionalidade – que seja, em suma, imputável a título de dolo. Por outras palavras, a suspensão não actuará somente se a impossibilidade da execução do trabalho tiver sido voluntariamente provocada pelo trabalhador.*”

<sup>47</sup> PALMA RAMALHO (2012; 506 e 507, nota de rodapé n.º 579)

<sup>48</sup> LOBO XAVIER (2014; 703)

<sup>49</sup> VASCONCELOS (2005; 567), igualmente defendido por ALBINO MENDES BAPTISTA e MENEZES CORDEIRO.

<sup>50</sup> Para MENEZES CORDEIRO, “*a ilicitude envolve aqui a inobservância de deveres particularmente virados para a situação jurídica laboral e não deveres absolutos ou globais*”.

<sup>51</sup> ALBINO MENDES BAPTISTA explicita: “*...o comportamento que se censura laboralmente são as faltas por prisão preventiva, assentes em indícios de um ilícito penal. Ou seja, como pode ser irrelevante um despedimento efectuado com base num juízo necessariamente de culpabilidade (laboral) assente em indícios de culpabilidade (penal)?*”

Nesta banda, JORGE LEITE<sup>52</sup> entende que para um facto ser imputável ao trabalhador, é necessário verificar-se uma *relação direta* entre o comportamento do trabalhador e a sua falta ao trabalho, como seria se o trabalhador tivesse sido preso *para faltar* ao trabalho. Desta forma, vigora enquanto argumento da maioria a presunção de inocência do artigo 32.º da CRP que indica que o sujeito *pode vir a ser absolvido*.

### 1.1.2. O tratamento jurídico das faltas, para a Doutrina

No sentido de que as faltas devidas a prisão preventiva são justificadas por **não** poderem ser imputadas ao trabalhador<sup>53</sup> surgem vários argumentos.

Alguma doutrina<sup>54</sup> entende que a justificação advém de se tratar do cumprimento de uma obrigação legal<sup>55</sup>, considerando ser de aplicar a alínea d) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho.

No entanto, se posteriormente essas mesmas faltas *vierem a resultar em condenação*, há quem<sup>56</sup> entenda que já não serão justificadas, considerando que advém de um facto que *é imputável* ao trabalhador.

Por um lado, por se entender que há um *alastramento temporal* desde o momento em que é praticado o crime, que resulta em faltas ao serviço, abarcando a posterior aplicação de prisão preventiva até ao estabelecimento da culpa do trabalhador em virtude da sentença condenatória. Aqui, “decretada” a culpa, infere-se a (necessariamente prévia) imputabilidade do trabalhador, resultando a conclusão necessária de que as faltas lhe são imputáveis e destarte injustificadas. O que por sua

---

<sup>52</sup> LEITE (2002; 125 e 126)

<sup>53</sup> Sem qualquer critério específico de ordenação:

**LEITE** (2002); **MOTTA VEIGA** (2000); **MENDES BAPTISTA** (1998); **MOREIRA** (2001); **NOUTEL DOS SANTOS** (2004); **PALMA RAMALHO** (2012); **MENEZES CORDEIRO** (1997); **MENEZES LEITÃO** (2012); **PRATA ANTUNES LUÍS** (2014); **LEAL AMADO** (2011); **GOMES** (2007); **MADEIRA BRITO** (2001); **MONTEIRO FERNANDES** (2004).

<sup>54</sup> **PALMA RAMALHO** (2012; 506-597, nota 579) e **MENEZES CORDEIRO** (1999; 769), bem como **MENDES BAPTISTA** (1998), que entende que “*a passagem de um “juízo de probabilidade” para um “juízo definitivo de culpabilidade” não é, nem pode ser, nesta matéria, algo de somenos importância*”, precisamente visto que “*a impossibilidade de prestar trabalho resulta de uma obrigação legal (ver art. 61.º, n.º 3, al. c) do Código de Processo Penal.*”

<sup>55</sup> Em sentido contrário, **PEDRO ROMANO MARTINEZ**, citado por **MENEZES LEITÃO** (2012; 569, nota de rodapé 1186), bem como **VENTURA** (1950; 313)

<sup>56</sup> **MENEZES LEITÃO** (2016; 328, notas de rodapé 448 até 450). O Autor concorda com a posição do Ac. do Supremo Tribunal de Justiça de 1 de outubro de 2008 (análise *infra*, no ponto 1.1.3.) e entende, ainda, que *da condenação* do trabalhador deverão advir faltas injustificadas; **MONTEIRO FERNANDES** (2004; 360).

vez faz com que toda essa injustificabilidade seja relativa à totalidade do período de faltas, incluindo as decorrentes da prisão preventiva.<sup>57</sup>

Por outro, totalmente distinto, resulta um entendimento crítico da posição mencionada<sup>58</sup>, no sentido de impossibilidade da retroatividade dos efeitos da sentença condenatória. A conclusão assenta na natureza da medida cautelar em causa, por contraponto à decisão condenatória: a primeira não depende de uma avaliação feita à culpa do agente, mas apenas de juízos de “fortes indícios” e critérios de necessidade, enquanto a última apenas determina o *terminus* da presunção de inocência, a par e passo da determinação da existência de culpa do trabalhador. Mais ainda, tal equivaleria a atribuir o valor de *pena* a uma medida cautelar<sup>59</sup>.

JOÃO LEAL AMADO<sup>60</sup> assenta o seu raciocínio na premissa de “*não imputabilidade laboral, não voluntariedade*”: o Autor entende que o elemento “querer” é o cerne da questão. Nos casos em que o trabalhador fica doente ou sofre um acidente na estrada, certamente terá estado na sua base uma atitude *culposa*, no sentido de que se lhe foi diagnosticado cancro no pulmão e é fumador, ou se não cumpre o Código da Estrada e se vê alvo de um acidente rodoviário, tudo estará interligado.

No entanto, é da opinião de que nesses casos o que estará subjacente será uma atitude censurável e negligente, mas a consequência dessa atitude não foi um elemento desejado pelo trabalhador, e nesses termos será *involuntária*. Atribui à voluntariedade – ou falta dela – a pedra de toque da questão.<sup>6162</sup>

Numa linha de pensamento semelhante, é sustentável apreciar a questão com alguma desconstrução: com efeito, enquanto é verdade que factos criminosos originam

---

<sup>57</sup> Em sentido discordante, MOREIRA (2001; 179)

<sup>58</sup> Em sua defesa, PRATA ANTUNES LUÍS (2014; 20), enuncia os entendimentos de TERESA COELHO MOREIRA e EDUARDO MAIA COSTA, concordando com os mesmos. Também ALBINO MENDES BAPTISTA é contra tal entendimento.

<sup>59</sup> MOREIRA (2001; 181)

<sup>60</sup> LEAL AMADO (2011; 283)

<sup>61</sup> Precisamente como MENEZES CORDEIRO, relativamente ao caso do suicídio frustrado, entende que não terá o trabalhador com essa tentativa de tirar a sua vida furtar-se ao serviço. Neste sentido, também LEAL AMADO e também para os casos de prisão efetiva.

Entende que não há imputabilidade precisamente por estar em apreço um conceito de “imputabilidade *laboral*”, suspendendo-se o contrato.

<sup>62</sup> Porém, MENEZES CORDEIRO não descarta a possibilidade paralela de os factos ilícitos constitutivos do crime por que venha a ser punido, sejam de igual forma motivo para despedimento por justa causa, hipótese na qual já não entende ser de aplicar o regime do artigo 296.º do Código do Trabalho.

situações de prisão, não é possível concluir que são esses factos criminosos que geram impossibilidades de cumprimento do contrato de trabalho. Isto é, “*a simples prática de factos que consubstanciam o cometimento de um crime, não determina necessariamente a aplicação de uma pena de prisão ou de uma pena efectiva de prisão. (...) Não são os crimes a causa do impedimento, mas apenas a sua causa indirecta ou remota. A causa directa do impedimento será, ela sim, a definitiva condenação em pena de prisão efectiva, pois só esta é susceptível de gerar um impedimento.*”<sup>636465</sup>

O princípio da presunção de inocência é também um argumento fortemente acolhido<sup>6667</sup>: o facto não será imputável ao trabalhador visto que não há ainda um juízo de censurabilidade, “*não existe ainda um juízo declarado de culpabilidade*”<sup>68</sup> – por força precisamente da presunção que vigora até haver alguma decisão em contrário. Mais ainda, a justificação poderá advir “*porquanto o trabalhador pode não ter contribuído para a situação em que se encontra, pelo que não pode existir qualquer comportamento culposos.*”<sup>6970</sup>

---

<sup>63</sup> NOUTEL DOS SANTOS (2004; 144)

<sup>64</sup> Ainda que se referindo diretamente à hipótese de prisão efetiva, com as devidas adaptações surge não menos relevante o entendimento de MIGUEL NOUTEL DOS SANTOS: “*Efectivamente, se não é o crime, mas a pena de prisão efectiva, que determina a impossibilidade para prestar trabalho e se essa pena, se o cumprimento dessa pena, se impõe inelutavelmente a quem nela é condenado, não será imputável o facto criminoso, mas inimputável a pena? É que, uma coisa é o agente/trabalhador praticar o crime, outra bem diferente é ele desejar o impedimento que, decorrendo da aplicação de uma pena de prisão efectiva, eventualmente se viesse a verificar. É um facto que, como defende Jorge Leite, ao praticar o crime o agente sabe ou, pelo menos, não pode ignorar, que lhe pode vir a ser aplicada uma pena que o colocará numa situação de impossibilidade para o cumprimento das suas obrigações laborais, mas daqui não se deve concluir necessariamente que aquele realizou a conduta criminosa para se colocar naquela situação, até porque não é forçoso que tal pena venha a ser aplicada.*”

<sup>65</sup> Em sentido criticamente oposto, JOÃO REIS: “*se as faltas forçosamente dadas em consequência da prisão não são queridas, elas são ainda uma consequência natural e se o trabalhador não as previu devia tê-lo feito.*”

<sup>66</sup> PRATA ANTUNES LUÍS (2014); LEAL AMADO (2011); GOMES (2007); MADEIRA BRITO (2001); NOUTEL DOS SANTOS (2004); MENDES BAPTISTA (1998); LEITE (2002); PALMA RAMALHO (2012)

<sup>67</sup> Quiçá por inspiração espanhola, uma vez que nesse sistema normativo, “*a privação da liberdade do trabalhador configura, conforme o previsto no art. 45.1, al. g), do E.T., uma causa de suspensão do contrato de trabalho enquanto não exista sentença condenatória...*” – MOREIRA (2001; 173)

<sup>68</sup> NOUTEL DOS SANTOS (2004; 149)

<sup>69</sup> MADEIRA BRITO (2001; 130)

<sup>70</sup> Para EDUARDO MAIA COSTA, “*a prisão preventiva é devida não a qualquer comportamento do trabalhador, mas apenas a um juízo cautelar do julgador penal, pelo que “não pode deixar de considerar-se aberrante que, sendo o Estado, a retê-lo dentro dos muros da prisão, a impedir o trabalhador de prestar o trabalho, seja este tido por culposos.”*” – PRATA ANTUNES LUÍS (2014; 22)

Em sentido diametralmente oposto e apologistas da teoria da imputação ao trabalhador das faltas por motivo de prisão preventiva, RAÚL VENTURA<sup>71</sup> e PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>72</sup>.

RAÚL VENTURA que *de iure condendo* deveria aplicar-se a figura da suspensão até que se verificasse uma decisão condenatória; no entanto, uma vez que tal não surge expressamente consagrado em texto legal, entende ser justificado o despedimento, somente caso a detenção ou prisão se prolongue durante “*tempo que prejudique a normalidade do funcionamento da empresa ou, pelo menos, que torne indispensável a substituição do trabalhador.*”<sup>73</sup>

PEDRO ROMANO MARTINEZ entende que o trabalhador pode beneficiar do regime da suspensão se o motivo da falta for *alheio* à relação laboral; no entanto, já quanto aos comportamentos “extralaborais”, caso surjam em forma de violação de “*outros deveres contratuais*” – mesmo que deveres *accessórios* –, “*se o comportamento culposos for culposos e grave ao ponto de inviabilizar a prossecução do vínculo contratual, estar-se-á perante uma justa causa de despedimento, ainda que a situação factual não possa ser subsumida em nenhuma das alíneas do n.º 2 do art. 351.º do CT2009.*”

Numa posição relativamente *intermédia*, BERNARDO LOBO XAVIER<sup>74</sup> entende que não poderá beneficiar do regime da suspensão do contrato aquele trabalhador que *for responsável* por se colocar “*numa situação de ausência*”. Como consequência entende ser de aplicar o regime das faltas injustificadas e do despedimento com justa causa.

---

<sup>71</sup> VENTURA (1950; 313)

<sup>72</sup> ROMANO MARTINEZ (2002; 1058)

<sup>73</sup> VENTURA (1950; 314)

<sup>74</sup> LOBO XAVIER (2014; 653)

### 1.1.3. Entendimento Jurisprudencial

A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça diverge da doutrina maioritária e, até, das instâncias inferiores já desde os anos 80. Embora alterando os argumentos ao longo dos anos, o Supremo Tribunal mantém a sua postura de *injustificabilidade* das faltas dadas por motivo de prisão preventiva: por um lado, pautou as suas decisões no recorrente entendimento de que o princípio constante do artigo 32.º, n.º 2 da Constituição não se aplica ao âmbito laboral<sup>75</sup>; por outro, verificaram-se decisões no sentido de que o trabalhador *deveria ter equacionado como possível* que o seu comportamento redundasse em faltas ao serviço, devendo as mesmas por isso ser consideradas como injustificadas<sup>76</sup> - isto é, basta-se com a prova de um “*comportamento meramente negligente*” do trabalhador na origem das faltas por motivo de prisão preventiva.<sup>77</sup> Entende que “*provada a falta pelo empregador, é ao trabalhador que cumpre afastar a sua culpa, provando que a impossibilidade de prestar em que se encontra não foi por si provocada nem poderia ter sido prevista ou evitada de qualquer modo.*”<sup>78</sup>

Já os Tribunais da Relação dividem-se: uns<sup>79</sup>, seguindo a doutrina maioritária, pugnam pela “*natureza justificada das faltas determinadas pela prisão preventiva do trabalhador até que se verifique a sua condenação por sentença transitada em julgado*”, por força do postulado pelo referido artigo 32.º, n.º 2 e pela própria natureza provisória da medida de coação. No entanto, tal entendimento mantém-se somente caso não se venha a verificar sentença condenatória do trabalhador até ao *terminus* do procedimento disciplinar.

Outros<sup>81</sup> mantêm o entendimento do Supremo de que as faltas em virtude de prisão preventiva devem considerar-se injustificadas “*por procederem de comportamento gravemente censurável, constituindo, por isso, justa causa de despedimento*” e o facto

---

<sup>75</sup> PRATA ANTUNES LUÍS refere o “*Acórdão de 03 de Novembro de 1988, publicado no BMJ, n.º 381, 1988, p. 489*” e o “*acórdão de 25 de Fevereiro de 1993, publicado na CJ, Tomo I, 1993, pp. 260 e ss*”

<sup>76</sup> Cfr. *infra*, acórdãos do STJ de 04/06/08 e de 01/10/08, processos n.º 08S601 e 08S718, respetivamente.

<sup>77</sup> PRATA ANTUNES LUÍS (2014; 27)

<sup>78</sup> *Ibid.*, pág. 26

<sup>79</sup> *Ibid.*, pág. 26 e seguintes

<sup>80</sup> Cfr. Ac. Tribunal da Relação do Porto, de 21/02/2000, processo n.º 9941389, Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 24/11/2004, processo n.º 4936/2004-4, de 06/04/2005, processo n.º 6108/2004-4, e de 24/10/2007, processo n.º 4421/2007-4.

<sup>81</sup> Cfr. Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 21/11/2007, processo n.º 7008/2007-4 e Ac. Tribunal da Relação do Porto de 19/10/2009, processo n.º 254/07.1TTVLG.P1

de não poder “*descurar-se o facto de o trabalhador ter desconsiderado a possibilidade de o seu comportamento o privar da liberdade e, conseqüentemente, impossibilitar a prestação de trabalho.*”<sup>82</sup>

Quanto à Instância Superior, vejamos mais em concreto duas decisões: ambas datadas de 2008, sendo uma de 4 de junho e outra de 1 de outubro.

No que concerne ao **acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 04/06/2008, processo n.º 08S601**, figurava em apreço uma ausência ao serviço por 18 meses por motivo de prisão preventiva, considerando as referidas faltas como injustificadas, constituindo justa causa para despedimento.

Tal conclusão sustenta-se no entendimento de que se havia verificado uma “desconsideração” por parte do trabalhador relativamente ao ser plausível equacionar que uma das conseqüências da sua atuação – envolvimento num crime de tráfico de estupefacientes – seria a privação da sua liberdade, “*com a inevitável impossibilidade de prestar o seu serviço à entidade patronal*”.

É que, em bom rigor, há dois juízos distintos a serem efetuados: por um lado, o juízo relativamente a factos praticados por um individuo que configurem ilícitos criminais. Por outro, o juízo relativo à violação do dever de assiduidade do trabalhador, que se verifica por força dos referidos crimes.

A primeira questão que se colocava era a de saber se às faltas dadas pelo trabalhador deveria ser aplicado o então n.º 3 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 874/76, “*tendo em consideração o que se prescreve na alínea e) do seu no 2.*”, considerando-as injustificadas.

Uma vez que o referido preceito elencava somente como faltas justificadas as motivadas por “*facto que não seja imputável ao trabalhador*”, como “*doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar*”, a lei não dava resposta direta à questão.

---

<sup>82</sup> PRATA ANTUNES LUÍS (2014; 27)

Desta forma, o acórdão cita MONTEIRO FERNANDES<sup>83</sup> que entendia que “*se se trata[vam] de ausências determinadas por prisão preventiva, em virtude desta não permitir estabelecer um juízo de imputabilidade, (...) as faltas deveriam ser consideradas justificadas*”.

O referido aresto cita<sup>84</sup> ainda outras decisões no sentido da justificação das faltas por não poderem ser imputadas ao trabalhador; a saber: Ac. Tribunal da Relação de Lisboa de 24/11/2004, no processo n.º 4936/2004-4, no qual se entendeu que estavam em causa ausências motivadas pelo cumprimento de uma obrigação legal, invocando também o princípio da presunção de inocência<sup>85</sup>, bem como o acórdão do mesmo Tribunal, agora de 06/04/2004, no Processo 6108/2004-4<sup>86</sup>, no mesmo sentido da anterior: que as faltas ao serviço dadas por cumprimento de prisão preventiva devem considerar-se justificadas, não podendo constituir justa causa de despedimento.

Em particular, quando a este último entendimento, a Relação de Lisboa elabora a sua posição no sentido de que se não existe à data das notas de culpa ou até da decisão final disciplinar uma decisão condenatória transitada em julgado ou sequer só decisão condenatória, o princípio da presunção de inocência do artigo 32.º n.º 2 da Constituição da República Portuguesa<sup>87</sup> deve solucionar a questão. Isto é, se a justa causa de despedimento se afere relativamente à data da decisão do despedimento, será de aplicar aquele preceito, lá onde se lê “*...até ao trânsito em julgado da sentença de condenação...*”, sendo esse o momento que define o *terminus* da presunção de inocência, a partir do qual “*a culpa do condenado está definida, quer em relação ao Estado, quer em relação aos privados*” (...).”

---

<sup>83</sup> MONTEIRO FERNANDES (2004; 392)

<sup>84</sup> Em sentido contrário, refere as seguintes decisões: Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/01/1987 (“*Publicado na Colectânea de Jurisprudência, 1987, Tomo I, 465*”) e de 20/04/1988 (“*Publicado na Colectânea de Jurisprudência, 1988, Tomo II, 182*”), Ac. Supremo Tribunal de Justiça, de 30/10/1987 (“*Publicado no Boletim do Ministério da Justiça, no 3700, 472*”), Ac. Tribunal da Relação de Évora, de 11/02/1992 (“*Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, II Série, números 4/6, 555*”).

<sup>85</sup> Sumário: “*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 trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, decorrente do cumprimento de obrigação legal (art. 23º nº 2 al. e) do DL 874/76, de 28/12).*”

<sup>86</sup> Sumário: “*As ausências do serviço motivadas por impossibilidade do trabalhador prestar trabalho devido a facto que não lhe é imputável (prisão preventiva), não integram a probabilidade séria de inexistência de justa se não existir decisão condenatória à data da decisão final do processo disciplinar, momento com referência ao qual deve ser apreciada a existência de justa causa. Tais faltas caem na previsão do art. 23º nº 2 al. e) do DL 874/76 de 28.12.*”

<sup>87</sup> Diz o Tribunal: “*Trata-se de preceito constitucional respeitante aos direitos liberdades e garantias e, por isso, com aplicação directa a todos os ramos do direito.*”

Este Tribunal entendeu que as faltas motivadas por prisão preventiva são “*decorrentes de obrigação legal*”<sup>88</sup>, apelando à aplicação do então artigo 23.º, n.º 2, al. e) do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro.

O Supremo cita ainda decisão dessa mesma instância, datada de 3/11/1988<sup>89</sup>, onde se entendeu que é uma *opção* do trabalhador a de decidir entre “*as consequências nefastas da sua falta*” e a “*normalidade da sua apresentação ao trabalho*”. No entanto, continua: “*é, porém, necessário que a falta seja injustificada, por revelar uma ofensa, imotivada, aos interesses da empresa e uma violação, sem razão, do dever de assiduidade do trabalhador*”.

Deverá destarte estar em causa um “*acto livre*” do trabalhador, “*praticado por livre vontade*”, por força da qual lhe seja imputável o facto originador das faltas. Para que não se pudessem considerar justificadas essas faltas teriam que assentar em impossibilidade *não* imputável ao trabalhador, não sendo necessária uma atuação dolosa, bastando a culpa: “*isto é, que lhe fosse exigível comportamento diferente. É só essa a exigência da lei. Por outras palavras, é necessário que «o fundamento da falta» assente numa impossibilidade de comparecer ao trabalho e que essa «situação de impossibilidade seja imputável ao trabalhador».*”

O critério a ser utilizado para poder ponderar da justificação das faltas seria “*a «causa determinante» da ausência, em termos sociais e aos parâmetros, no âmbito da teoria de não exigibilidade da presença do trabalhador*”. O Tribunal sublinha o facto de para a responsabilidade de carácter laboral – ao invés da responsabilidade de natureza criminal – não ser necessário mais que “*a simples culpa*”.

O Tribunal continua: enquanto é verdade que não se coloca a questão em termos de “*aferir do comportamento do trabalhador fora do seu local de trabalho e do seu relacionamento laboral*”, em bom rigor “*não se pode escamotear que o trabalhador «desconsiderou» a circunstância da possibilidade de uma das consequências da sua*

---

<sup>88</sup> Neste sentido, a Relação de Lisboa aponta outras decisões: “*veja-se Ac. do STJ de 30/10/87, BMJ, 370º, 472; Ac. da Rel. do Porto de 21/2/00, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), Processo 9941389*”

<sup>89</sup> “*Boletim do Ministério da Justiça, 381º, 489*”, caso no qual estavam em apreço 111 faltas motivadas por prisão preventiva, resultando em condenação numa pena de dois anos e meio de prisão.

*actuação poder ser a da privação da liberdade, com a inevitável impossibilidade de prestar o seu labor à entidade patronal.”*

No entanto, há que convir que este entendimento não tem o mesmo peso em casos de prisão preventiva como em casos de pena de prisão: no que concerne à medida de coação de prisão preventiva não podemos olvidar que se trata de decisão baseada em “indícios”<sup>90</sup>.

Em boa verdade, está em causa a formulação de dois juízos de censura distintos: *“formulação de um juízo de censura pelo cometimento de factos ilícitos e aqueloutro juízo de censura pela violação do dever de assiduidade do trabalhador.”* É que, como está bom de ver, na análise deste último poderão estar em causa questões que não terão relevo criminal. (negrito nosso)

Por outras palavras, quanto ao juízo a efetuar relativamente à violação do dever de assiduidade, pode estar em causa uma *vontade em faltar* e tal não comporta censura criminal; por outro lado, a aplicação da medida de coação implica a verificação da existência de “fortes indícios”, como sejam a *aparência de cometimento do crime*. Isto posto, compreende-se a conclusão do Tribunal de que *não é este o thema decidendum*: além de não estar aqui em causa aferir da consequência do comportamento do trabalhador para efeitos de integração de infração criminal, a entender que estes juízos se cruzam tal levaria por si só *“ao entendimento de que, nesses casos, as faltas dadas pelo trabalhador não poderiam ser consideradas como repousando numa sua vontade em faltar”*.

Desta forma, o que realmente se cura de apurar é da *“desconsideração que o trabalhador levou a efeito quanto a uma possível sequela do seu comportamento, justamente a da previsibilidade de, com ele, poder a não vir a prestar trabalho à entidade patronal. E é neste preciso ponto que se sufraga a óptica de harmonia com a qual é imputável ao trabalhador, para esses efeitos, a não comparência ao serviço.”* (negrito nosso).

O Tribunal aponta como possíveis “soluções” o trabalhador indicar numa eventual nota de culpa em sede de processo disciplinar, ou numa eventual impugnação do despedimento os motivos pelos quais se tem por demonstrado que tal “desconsideração” não se verificou, quer porque **(i)** nem sequer equacionou a possibilidade de se vir a

---

<sup>90</sup> Para mais desenvolvimentos, ver *infra*, ponto 2.1.

verificar tal evento, quer porque **(ii)** em face dos contornos do caso concreto, o comportamento em causa não era adequado a despoletar a aplicação de uma medida de coação, que por sua vez resultaria em faltas ao serviço.

No caso em apreço, o Tribunal entendeu que a mera invocação do princípio da presunção de inocência não era suficiente para demonstrar que o trabalhador havia equacionado as consequências da sua atuação, bem como os reflexos da mesma na sua relação laboral. Em suma, entende o Tribunal que o que está em causa é a **desconsideração pelo dever de assiduidade**, e não a relevância criminal do comportamento do trabalhador.

Todavia, SOUSA PEIXOTO divergiu dos restantes juízes apresentando voto de vencido, entendendo que as faltas em causa deveriam ter sido consideradas justificadas e em consequência considerado ilícito o despedimento. Para tanto, invocou que a doutrina “*é praticamente unânime*” no sentido da justificação das faltas ao serviço por motivo de prisão preventiva, e censura a fundamentação dos restantes Juízes ao entenderem que “*o autor não previu, quando devia ter previsto, que a sua conduta podia impedi-lo de prestar o seu trabalho à ré. Em suma, entendeu-se que o motivo das faltas era imputável ao autor a título de mera negligência*”.

Apresenta mais doutrina, mas cinge-se a dois motivos para não concordar com a posição da maioria no referido acórdão: em primeiro lugar, sublinha que “*a imputabilidade exige o dolo*”, não se bastando com a mera negligência; por fim, o facto de que o comportamento em que a maioria se baseou para condenar foi um que só posteriormente veio a sofrer censura criminal, destarte não podendo ser levada – essa censura – em consideração, o que forçosamente traz de novo à colação o princípio da presunção da inocência nos termos do artigo 32.º, n.º 2 da Constituição.

O Supremo identifica nesta sua decisão alguma doutrina<sup>9192</sup> defendendo que se trata de faltas *justificadas*, recorrendo ao facto de que em face desta medida de coação ainda não

---

<sup>91</sup> Quanto às faltas motivadas por pena de prisão: VENTURA (1950) no sentido de que não podem ser incluídas no conceito de “*obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço*”; MENDES BAPTISTA (1998) e MENEZES CORDEIRO (1999) da opinião de que estas faltas deveriam ser consideradas justificadas.

<sup>92</sup> “*Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 13ª Edição, 392 e seguintes*”, que quanto à pena de prisão entendia que “*Trata-se de uma impossibilidade material, resultante de decisões de entidades alheias à relação de trabalho, e que pode, inclusivamente, estender-se por longo tempo. Deverá ser dado a essas ausências o tratamento de faltas injustificadas? Se se trata de cumprimento de pena de prisão, as faltas devem considerar-se imputáveis ao trabalhador: são consequência, embora mediata, de um comportamento cujo carácter culposos foi judicialmente apurado. A opção de conduta do trabalhador*

se pode “*estabelecer um juízo de imputabilidade*”. Entendendo que se deveria apenas cuidar “*do facto da ausência do trabalho e das suas consequências na execução do contrato*”, uma vez que “*a valoração das faltas não passa pela apreciação do comportamento delitual que originou a pena de prisão, mas sim pela análise os efeitos que a inexecução da prestação de trabalho na sua concreta duração, e considerada imputável ao trabalhador, terá sobre o futuro das relações de trabalho. É por essa via que relevam as faltas ao trabalho, para os específicos efeitos que a lei prevê.*”

Não pretendendo significar que o comportamento “extralaboral” do trabalhador será de todo irrelevante na sua relação de trabalho: embora se trate da sua esfera privada, em bom rigor será uma atuação que irremediavelmente põe em causa “*as bases em que o contrato de trabalho assentou*”, e pode “*comprometer a sua viabilidade futura*”, o que faz com que haja opiniões<sup>93</sup> no sentido de não deixar de ter relevância disciplinar e, por essa via, ser alvo de sanção.

Importa também referir o **Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 1 de Outubro de 2008**, segundo o qual importa saber se o agente ao cometer o crime *equacionou* que dele resultariam as faltas ao trabalho. Se sim, então surgem faltas injustificadas e afeta imediatamente o contrato de trabalho; se não, as faltas serão consideradas como justificadas e suspende-se o contrato.

O raciocínio do Tribunal recorrido desdobrou-se da seguinte forma: **(i)** as faltas dadas pelo trabalhador **não** se enquadravam em qualquer uma das alíneas do então artigo 3.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 874/86, de 28 de dezembro – “Regime Jurídico de Férias, Feriados e Faltas “–; **(ii)** destarte, deveriam ser consideradas injustificadas; e **(iii)** que por consubstanciarem um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador do dever de assiduidade, comprometia a subsistência da relação laboral dada a sua gravidade e consequências, de tal forma que constituía justa causa de despedimento.

O núcleo da questão seria a classificação dessas faltas como justificadas ou injustificadas; neste último caso, determinar se seriam de tal forma gravosas que caso

---

*resultou, ou devia ter resultado, da ponderação de todas as suas sequelas, inclusivamente a do impedimento de comparecer ao trabalho. Cessa, pois, a atendibilidade da causa imediata das faltas como sua justificação.*”

<sup>93</sup> Como a de MONTEIRO FERNANDES.

colocassem irremediavelmente em causa a subsistência da relação laboral configurariam justa causa de despedimento.

O Supremo cita um seu acórdão de 3/11/1988 que indica que o “*critério de ponderação das faltas*” se prende com a “*causa determinante da ausência, em termos sociais*”, bem como “*aos parâmetros, no âmbito da teoria da não exigibilidade da presença do trabalhador*”. Nesse caso, acabou por entender que os factos em causa determinativos das faltas em apreço lhe eram “*inteiramente imputáveis*”, visto que: **(i)** os factos foram *dolosamente* praticados; **(ii)** em plena liberdade e responsabilidade; **(iii)** constituíram um procedimento “*em termos de lhe ser exigível um comportamento diverso*”, uma vez que “*devia ter omitido tal comportamento que constitui cinco crimes de furto qualificado*”.

Ao equacionar o princípio da presunção de inocência, entendeu no mesmo sentido da anterior decisão: que em termos laborais “*basta a simples culpa*” ao contrário da “*responsabilidade de natureza criminal*”.

Remata, em jeito de síntese: “*aquilo que se deve atender é, isso sim, tal como já fizemos alusão, à «desconsideração» que o trabalhador levou a efeito quanto a uma possível sequela do seu comportamento, justamente a da previsibilidade de, com ele, poder a não vir a prestar trabalho à entidade patronal. **E é neste preciso ponto que se sufraga a óptica de harmonia com a qual é imputável ao trabalhador, para esses efeitos, a não comparência ao serviço.***” (negrito nosso)

O que no entendimento do Tribunal significa que há que operar uma distinção entre – no tocante à análise comportamental do trabalhador – o que releva para efeitos criminais e o que releva para efeitos laborais; “*atentar, no fundo, nas circunstâncias que existiram para efeito de verificação, ou não, da aludida «desconsideração»*”.

Regressando ao Acórdão de 1/10/2008, o Supremo alicerçou com peso o seu entendimento precisamente no facto de que o trabalhador em momento algum procurou convencer o Tribunal de que não era caso de “*desprezo ou desconsideração da previsibilidade de condutas voluntárias suas poderem, ainda que indirectamente, virem a dar causa ao incumprimento do dever de assiduidade*”. Isto é, o trabalhador apenas se limitou a indicar que **(i)** faltou por estar preso preventivamente; **(ii)** comunicou tais faltas à entidade empregadora; **(iii)** e que a jurisprudência maioritária, a seu ver, ia no

sentido de que apenas seriam de considerar como injustificadas as referidas faltas caso sobreviesse condenação criminal por esses factos (transitada em julgado).

Porém, no entendimento do Supremo “*a responsabilidade disciplinar laboral tem a sua fonte na violação de obrigações contratuais*”. Desta forma, entende ser de aplicar o artigo 799.º, n.º 1 do Código Civil, que obriga por sua vez ao já referido ónus de o trabalhador 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 implausibilidade de lhe serem imputados comportamentos que pudessem dar origem à situação que o impediu de comparecer ao serviço*”; o que por sua vez nada tem que ver com o âmbito processual penal de aplicação do princípio constante do n.º 2 do artigo 32.º da Constituição.

## **1.2. Causas de caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade de o trabalhador prestar serviço**

No momento em que o impedimento de o trabalhador prestar o seu trabalho deixar de ser temporário, passando a definitivo, o contrato de trabalho caduca nos termos do artigo 343.º do Código do Trabalho.

As causas de caducidade são: **(i)** O seu termo; **(ii)** Impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; **(iii)** A reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Relativamente à primeira situação, não surgem grandes considerações a serem tecidas uma vez que está meramente em causa o normal decurso do tempo.

Em específico ao segundo conjunto de situações, esclarece o Tribunal da Relação de Lisboa no seu acórdão de 13/01/2016, que “[a] *impossibilidade é superveniente sempre que se verificar depois de celebrado o contrato de trabalho; é absoluta, em regra, quando o trabalhador não possa prestar o trabalho a que se obrigou segundo a sua categoria profissional, atendendo à imodificabilidade do objecto do contrato decorrente do princípio geral das obrigações pacta sunt servanda (art.º 406.º, n.º 1 do Código Civil); e é definitiva, sempre que o facto que a determinou seja previsivelmente irreversível.*”

Quanto ao terceiro conjunto de situações de igual modo não carece de apreciações de maior.

Caso diferente, porém, será a situação em que por hipótese o funcionário do infantário é acusado de pedofilia, quanto a atos praticados fora do infantário. Nesse caso pode o contrato vir a caducar: há uma conexão entre o facto e a própria atividade. Ou seja, o facto criminoso pode ser, ele mesmo, a justa causa para despedimento nos termos gerais (cfr. artigo 351.º). Imagine-se também o gerente do banco que o assalta.

Aqui, a causa de cessação do contrato não serão as faltas injustificadas, mas antes o facto em si mesmo considerado. BERNARDO LOBO XAVIER entende ser um caso de aplicação dos termos gerais do Código Civil, de perda de interesse do credor na prestação resultando em caducidade do contrato – visão que JÚLIO GOMES<sup>94</sup> critica, invocando que a própria criação da figura da suspensão do contrato de trabalho se deu por forma a evitar que um empregador pudesse vir invocar perda de interesse na prestação de trabalho, convertendo-se o impedimento temporário em definitivo<sup>9596</sup> –.

O Autor critica a doutrina que concede na aplicação do regime da suspensão do contrato de trabalho a casos de prisão, mas logo de seguida se socorre do regime da caducidade e da eventual perda do interesse do empregador. No entanto, entende que tal poderá advir da falta de legislação sobre a questão, sugerindo como inspiração um olhar atento à figura do limite máximo da duração do contrato a termo incerto (artigo 148.º, n.º 4), por forma a evitar que a falta de definição do conceito de “impedimento temporário” *versus* “impedimento definitivo” seja argumento para o empregador se socorrer de uma eventual perda de interesse na prestação.

---

<sup>94</sup> GOMES (2007; 863)

<sup>95</sup> Igualmente COELHO MOREIRA (2001), assentando no entendimento de JORGE LEITE (1999) de que “...o instituto da suspensão é um instrumento de protecção do interesse do próprio devedor na conservação do contrato”.

<sup>96</sup> Bem como LEAL AMADO (2011; 284) e JORGE LEITE que entende que o regime existe precisamente para “proteger o emprego do trabalhador, garantindo a subsistência do vínculo mesmo quando o empregador mostre não ter interesse na sua realização futura.”.

### 1.3. A justa causa de despedimento

*“A relação juslaboral é, como se sabe, tendencialmente duradoura ou de execução duradoura. A sua vocação é para perdurar. (O termo é um ‘elemento accidental do negócio’...).”<sup>97</sup>*

Nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho – que concretiza o artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa e a proibição de despedimentos sem “justa causa” – constitui justa causa para despedimento “*o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”<sup>98</sup>, surgindo elencadas no n.º 2 hipóteses da mesma. No entanto, sucede que a enumeração legal não é exaustiva, o que significa que perante cada caso concreto e o seu circunstancialismo próprio, qualquer infração culposa dos deveres a que o trabalhador se encontra adstrito é merecedora da mesma análise: torna a sua atuação imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral?

É que a atuação em causa tem que apresentar-se como havendo causado danos *irreparáveis* à relação, impossibilitando a sua subsistência. Esse comportamento deverá ser avaliado com objetividade e razoabilidade, em função do grau da culpa e da ilicitude, sempre sendo de pesar o princípio da proporcionalidade.

Mas o que avaliar em concreto? Para o Supremo, a “*ilicitude, como é sabido, analisa-se na violação, por acção ou omissão, dos deveres a que a parte se acha contratualmente vinculada.*”, deveres que vão além do dever geral de boa-fé: por exemplo o dever principal de prestação do seu serviço e deveres acessórios de conduta. Por outro lado, relativamente à culpa, esta “*afere-se, por regra, pelo critério a que faz apelo o n.º 2 do art. 487.º do Cód. Civil: pela diligência pressuposta no clássico protótipo do bonus pater-familias, em face das circunstâncias de cada caso.*”

---

<sup>97</sup> Ac. Supremo Tribunal de Justiça, datado de 05/02/2014, processo n.º 3197/11.0TTLSB.L2.S1.

<sup>98</sup> MACHADO DRAY (2001; 66) define: “*Trata-se, no essencial, de uma definição de justa causa disciplinar que assenta num particular juízo de censura sobre um comportamento culposo do trabalhador, violador dos respectivos deveres laborais.*”

Já a “impossibilidade prática da subsistência da relação juslaboral é um conceito normativo-objectivo, devendo ser perspectivada enquanto inexigibilidade da sua constância, e que se concretiza ou preenche com um comportamento que atinge, fatalmente, o suporte psicológico do vínculo, a confiança pressuposta no dever de lealdade, na sua faceta subjectiva, criando irreversivelmente a dúvida no espírito do empregador sobre a idoneidade futura do trabalhador arguido.”

Isto é, não se pode considerar ser de manter um vínculo entre as partes quando a confiança na atuação futura do trabalhador esteja quebrada e isso importe “uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada naquela posição”.

Para o presente estudo, importa uma análise mais atenta aos chamados “comportamentos extralaborais” ou ditas “causas externas”<sup>99</sup>, uma vez que o conceito de “justa causa” surge enquanto conceito *indeterminado*<sup>100101</sup> “não específico do direito do trabalho, e de utilização frequente no Direito Civil, que serve de fundamento para a resolução de vários contratos obrigacionais por uma das partes.”<sup>102</sup>

A *vexata quaestio* pode ser simplificada da seguinte forma: “O comportamento do trabalhador deve ser ilícito: só é possível falar de culpa após um juízo prévio de ilicitude. A justa causa postula sempre uma infração, uma violação (...) dos deveres contratuais e legais do trabalhador (...). A ilicitude deve merecer um juízo de censura: o comportamento do trabalhador, doloso ou negligente, deve ser culposo.”<sup>103</sup>

E esse comportamento culposo quebra de tal modo a relação de confiança<sup>104</sup> entre trabalhador e empregador que não é exigível a este último que mantenha o vínculo

---

<sup>99</sup> MEDEIROS MELO (2011; 53)

<sup>100</sup> Pode ser definida como o “conjunto de circunstâncias necessário para justificar a cessação de determinadas situações jurídicas duradouras”, sendo certo que “a sua aplicação nunca pode ser automática, antes requerendo decisões dinâmicas e criativas que facultem o seu preenchimento com valorações” – MENEZES CORDEIRO (1986; 518)

<sup>101</sup> MADEIRA BRITO (2001; 124) entende que justa causa poderá ser uma “qualquer violação do contrato de trabalho (um comportamento ilícito e culposo) do trabalhador”, “desde que assim possa ser valorado no caso concreto.”

<sup>102</sup> MEDEIROS MELO (2011; 20)

<sup>103</sup> MACHADO DRAY (2011)

<sup>104</sup> MOREIRA (2001; 161 e 162) cita casos como o do funcionário bancário que emitiu cheques sem provisão, abalando a confiança necessária do empregador,

laboral<sup>105</sup>. Ou “*se tiver aptidão para causar lesão de interesses materiais ou morais do empregador*”<sup>106</sup>, visto que não se trata de aferir o dano efetivo e diretamente identificável que *aquele* específico comportamento do trabalhador causou à relação, mas antes o dano aferido numa vertente algo mais abrangente: é necessário olhar ao dano de forma a aferir do possível e eventual prejuízo que a manutenção daquela relação *poderá trazer ao empregador no futuro*.

É aqui que a análise dos comportamentos do trabalhador tem peso, pois é através desta análise que se responde à questão de saber se face ao circunstancialismo concreto do caso e a gravidade da conduta do trabalhador, é exigível ao empregador que mantenha a relação.<sup>107</sup> Por outro lado, que não se olvide de avaliar a influência que a conduta em causa teve na relação, mas também da perspetiva da pessoa que o acto, a categoria que terá na empresa, etc.<sup>108</sup>

O cerne é que a relação laboral tem que ficar verdadeiramente *inviabilizada* – que haja uma verdadeira “*impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho*”<sup>109</sup> – para que se possa concluir pela existência de justa causa de despedimento<sup>110</sup>, além da necessidade de existência de um “*nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade*”<sup>111</sup>. Apesar de se poderem apontar decisões jurisprudenciais em ambos os sentidos – de *existência* de justa causa mesmo relativamente a factos praticados no âmbito da vida privada do trabalhador, ou de *inexistência* da mesma –, o cerne da questão para os que entendem verificar-se essa justa causa tem que ver com o

---

<sup>105</sup> PEDRO MADEIRA BRITO explica que “*Para aferir da impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, a jurisprudência tem entendido que deve existir um comportamento de tal modo grave que gere uma crise tao intensa que não seja exigível à entidade empregadora manter aquele trabalhador ao seu serviço. Este requisito de justa causa impõe o recurso a critérios objectivos, mais uma vez de acordo com o critério do bom pai de família ou de um empregador normal, tendo em conta, nomeadamente, no quadro da gestão da empresa, o grau de lesão entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.*”

<sup>106</sup> MOREIRA (2011; 172)

<sup>107</sup> ROMANO MARTINEZ (2001; 115)

<sup>108</sup> Sobre isto, compreende-se a distinção entre os seguintes exemplos práticos que TERESA COELHO MOREIRA (2011; 172) fornece: não será o mesmo um empregado de limpeza apropriar-se ilicitamente de dinheiro na empresa em que presta os seus serviços, como um empregado bancário a furtar quantias, quando a sua tarefa é precisamente lidar com dinheiro alheio. Também não se pode olhar da mesma forma para o caso de um motorista que embriagado causa um acidente rodoviário, em relação a um outro trabalhador que não assuma essa função e também conduza embriagado, igualmente provocando um acidente.

<sup>109</sup> MADEIRA BRITO (2001; 125)

<sup>110</sup> MOREIRA (2001; 162)

<sup>111</sup> MADEIRA BRITO (2001; 123)

reflexo, projeção ou impacto negativo que a atuação do trabalhador tenha na empresa<sup>112113</sup>.

Pode a questão ser colocada ainda noutros termos: o comportamento em causa do trabalhador deverá ocorrer “*no local e tempo de trabalho, no âmbito do programa contratual*”; impõe-se destarte a questão de saber **qual relevo atribuir a comportamentos que integrem a esfera privada e a intimidade da vida do trabalhador**. É defendido<sup>114</sup> que *a necessidade de justificação* da impossibilidade de manutenção pela entidade empregadora do vínculo com o trabalhador *deverá ser reforçada*, considerando que o direito à reserva da intimidade da vida privada deste deverá apenas ser posto em causa quando se trate de três tipos de casos: **(i)** os factos praticados pelo trabalhador sejam passíveis “*de por em causa o bom nome ou honorabilidade do empregador*”; **(ii)** “*quando a relação de confiança entre as partes seja defraudada*”; **(iii)** o comportamento do trabalhador tenha reflexos tais no ambiente de trabalho que “*tornem praticamente inviável a subsistência da relação laboral*”.

Desta forma, é necessária a demonstração do reflexo da conduta na relação laboral, uma vez que se trata de comportamentos a esta *de certo modo alheios*. No entanto, também se pode defender que, não obstante integrarem a vida privada do trabalhador, fatores como por exemplo o caso de alcoolismo e toxicodependência, na hipótese de estes vícios colocarem em causa a relação laboral e o desempenho da atividade pelo trabalhador, já poderão configurar justa causa de despedimento na medida em que determinem “*o absentismo, gerando conflitos ou estando na base de acidentes de trabalho*”.

Um argumento a favor deste entendimento vai no sentido de que a relação laboral é composta por deveres não só principais como também acessórios. Daqui forçosamente se conclui que comportamentos ainda que “*extralaborais*” e já classificáveis como sendo da esfera da intimidade e vida privada do trabalhador venham a ter relevo na relação laboral, podendo falar-se de um “*cumprimento defeituoso do trabalhador derivado do*

---

<sup>112</sup> MENDES BAPTISTA (1998; 55) entende que são questões diferentes: relativamente a um caso em que o Supremo Tribunal de Justiça considerou certas faltas injustificadas – situação na qual a prisão preventiva do trabalhador, porque motivada por tráfico de droga, “*afectou seriamente a imagem da empresa*” –, para o Autor há que distinguir: *O problema da afectação da imagem da empresa tem autonomia relativamente ao das faltas. Uma coisa é despedir com fundamento em faltas injustificadas e outra é fazê-lo com base na afectação da imagem da empresa.*”

<sup>113</sup> Para exemplos de comportamentos extra-profissionais ao arrepio da confiança entre empregador-trabalhador, cfr. MACHADO DRAY (2011; 70-72)

<sup>114</sup> *Ibid*, pág. 70

*não acatamento de deveres acessórios de conduta que se lhe impunha por via da boa fé no cumprimento da actividade laboral; este comportamento tem de ser enquadrado no contexto amplo de uma relação jurídica continuada, não devendo ser apreciado unicamente no plano de um acto isolado.*”<sup>115116</sup>

Não obstante, sempre se refira que tal entendimento não surge automatizado, porquanto sempre se mantém necessário uma análise profunda e ponderada de exigibilidade de manutenção do vínculo *também* à luz das “*consequências jurídicas do despedimento*”.

Por fim, há doutrina que entende que havendo uma violação de *qualquer* dever laboral por parte do trabalhador, mesmo que seja um dever acessório e ainda que não conste do elenco do então artigo 9.º, n.º 2 da LCCT, poderá consubstanciar justa causa de despedimento, se de facto inviabilizar totalmente a relação laboral e for um comportamento grave e culposos, sendo defensável o seu enquadramento no “*incumprimento dos contratos em geral*”<sup>117</sup>.

Regressando ao aresto *supra* referido de 04/06/08 do Supremo Tribunal, não se bastando com a conclusão de que se deviam considerar como *injustificadas* as faltas dadas pelo trabalhador, procurou também dar resposta à questão de saber se, “*a conferir-se resposta positiva a esse problema [a afirmar-se que as faltas no caso seriam injustificadas], se a mera objectividade da não comparência pode ser perspectivada como a ocorrência daquilo a que alguns autores consideravam como uma «justa causa objectiva» de despedimento consagrada na alínea g) do no 2 do arto 9o do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei no 64-A/89.*”

À altura dos factos, sobre a justa causa de despedimento dispunha o artigo 9.º, n.º 1 e n.º 2, do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro que “*o comportamento do trabalhador que redundasse na prática de faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas*”. No caso verificaram-se faltas entre 16 de julho de 2001 e 8 de janeiro de 2003.

---

<sup>115</sup> ROMANO MARTINEZ (2011; 116)

<sup>116</sup> MADEIRA BRITO (2001; 122)

<sup>117</sup> ROMANO MARTINEZ (2011; 118)

Sucedem que até aos dias de hoje se mantém a exigência legal na qual assentou a decisão final do Tribunal: que a ocorrência das faltas em apreço torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho; assim sendo, o Tribunal entendeu muito simplesmente que não era exigível ao empregador manter-se a aguardar o regresso do trabalhador após 18 meses de (já consideradas) faltas *injustificadas*, e considerou ilícito o seu despedimento “*pois que, irremediavelmente, estava comprometida a relação jurídica adveniente do contrato de trabalho*”.

Também o acórdão do Supremo Tribunal de 1/10/08 *supra* analisado indagou relativamente ao preenchimento ou não do conceito de justa causa no caso em apreço. A violação do dever de assiduidade nos termos do então artigo 20.º, al. b, da Lei do Contrato de Trabalho, vulgo *faltas injustificadas*, na ótica do Tribunal “*traduzem um comportamento ilícito e culposo imputável ao trabalhador, um dos requisitos da justa causa de despedimento.*” No entanto, consubstanciam apenas *um* requisito: com efeito, é necessário que, e segundo o então artigo 9.º, n.º 1 da Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, importe a “*impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação laboral*”.

A isto, pergunta-se: em que termos avaliar esse “comportamento culposo”, por forma a aferir que não é exigível ao empregador a manutenção do vínculo laboral? O Supremo responde pelo artigo 487.º, n.º 2 do Código Civil, invocando a diligência do “*bonus pater familiae*”, significando que deve ser de aferir a diligência de um “*trabalhador normal*”, perante as circunstâncias do caso concreto. Nesses termos, “*tem de assumir uma tal gravidade objectiva, em si e nos seus efeitos, que, minando irremediavelmente a confiança que deve existir entre as partes no cumprimento de um contrato com o carácter fiduciário, intenso e constante, do contrato de trabalho, torne inexigível ao empregador a manutenção da relação laboral.*”

Todo o exposto presume destarte que se afira uma espécie de “juízo sobre o futuro”, no sentido de que deverá analisar-se – segundo o critério do bom pai de família – se o trabalhador dito “normal”, perante os circunstancialismos do caso sob apreço, atuou com a “diligência” esperada. Se se entender que o trabalhador observou um comportamento contrário ao expetável, em termos que com as suas faltas afetou incontornavelmente a relação laboral, o seu comportamento consubstanciará motivo para justa causa de despedimento. De notar que também para o lado do empregador se impõe a exigência da análise do circunstancialismo em apreço sob a ótica do “bom pai

de família”, vulgo *empregador normal*, “*norteados por critérios de objectividade e razoabilidade*”.

O Tribunal cita MENEZES CORDEIRO para ilustrar a dimensão da *gravidade* das faltas injustificadas, de tal modo que consubstanciem justa causa de despedimento. Em primeiro lugar, o Autor reputa essa violação injustificada do dever de assiduidade como uma “*quebra de lealdade e desobediência ao empregador*”; de seguida, entende que as consequências não se circunscrevem ao âmbito da empresa, “*mas também na economia em geral*”, entendendo existir uma “*dimensão social e pessoal*” que carece de análise. Sobre isto, e *apesar* de aceitar que o facto de se poder qualificar as faltas injustificadas como sendo “*infração disciplinar grave*”<sup>118</sup>, isso por si só não acarreta a qualificação de justa causa de despedimento: com efeito, há que aferir da razoabilidade da situação em concreto atendendo aos juízos de experiência.

Por fim, o Tribunal entendeu que se verificava a existência de justa causa para despedimento por não ser possível, à altura, formular um “*prognóstico favorável quanto ao futuro comportamento do Autor no que concerne ao cumprimento do dever de assiduidade*”.

---

<sup>118</sup> “*Se o trabalhador de uma empresa se sente autorizado a faltar sem justificação, ele está a sobre-carregar os seus colegas e a economia em geral. Tal como ele todos teriam igual direito a faltar; nenhum processo produtivo seria possível. Por isso o absentismo é um problema público, que não pode deixar de ser disciplinarmente reprimido.*”

## Capítulo 2: Natureza da Prisão Preventiva

Um inocente pode ser preso preventivamente.

*“...aqui, o indivíduo ainda não foi sentenciado criminalmente, sem embargo de sobre ele pender um juízo de forte suspeita da sua culpabilidade, de tal modo que, em julgamento, é muito provável a sua condenação. É este o caso da pronúncia que serve de suporte à prisão preventiva com culpa formada. O certo é que, mesmo antes da formação da culpa, é consentida a prisão preventiva e, neste caso, inexistente ainda tal juízo de forte suspeita ou, pelo menos, com tal intensidade.”<sup>119</sup>*

A prisão preventiva surge no elenco das medidas de coação<sup>120</sup> reguladas nos artigos 191.º a 228.º do Código de Processo Penal. É uma medida *cautelar* e está sujeita, desde logo, aos vários princípios que norteiam a aplicação de Medidas de Coação, como o são o **(i)** Princípio da Legalidade (artigo 191.º); **(ii)** Princípio da Necessidade, Adequação e Proporcionalidade (artigo 193.º); **(iii)** Princípio da Jurisdição (artigo 194.º); **(iv)** Princípio da Precariedade (artigo 18.º da Constituição da República Portuguesa); **(v)** Princípio da Subsidiariedade (artigo 193.º, n.ºs 2 e 3, também do Código de Processo Penal).

Com efeito, haverá o julgador que proceder à cuidada ponderação entre três polos: “*o respeito pelos direitos fundamentais, os objetivos de descoberta da verdade material e as expectativas comunitárias quanto à realização da justiça penal*”, tendo sempre em conta os referidos princípios, “*devidamente enquadrados pela necessidade de garantir (de forma efectiva e consistente (...), o direito de defesa e preservar a presunção de inocência até ao trânsito e julgado*”.

<sup>119</sup> RODRIGUES DOS SANTOS (19??; 8)

<sup>120</sup> PIZARRO BELEZA (2009): “*“De coacção” porque coage o arguido. Retira-lhe a liberdade de movimentos, sujeita-o a um controlo minucioso de todos os aspectos o seu dia-a-dia, impede-o de prosseguir a sua vida profissional, familiar, pessoal, afectiva. Desde a hora de levantar e deitar à comida que ingere e às pessoas com quem poderá contactar, a vida daquele indivíduo ficará controlada e marcada, ficará, em certo sentido, suspensa. A comparação não deve ser feita entre presos em prisão preventiva e presos já condenados por sentença transitada em julgado, como por vezes se pensa, mas entre presos e pessoas livres. É a imensa distância entre a liberdade e a sua privação que está em causa.*”

E, como medida de coação que é, surgem preocupações na designação e na própria aplicação. Em primeiro lugar e nos termos do n.º 1 do artigo 192.º daquele Código, só poderá ser aplicada a *arguido*: isto é, a aplicação de uma medida deste teor já surge suficientemente grave para que o sujeito tenha já direitos; o sujeito torna-se arguido para poder exercê-los. Com efeito, surge enquanto interferência tão grave no estatuto de uma pessoa que só se pode aplicar à “pessoa-Arguido”, tendo que ser relativamente a alguém que se pode defender, antes e depois da aplicação da medida.

Mais ainda, e precisamente por força da gravidade da questão, surge o princípio da jurisdição inculcado na necessidade de ser aplicada por um juiz que, nos termos do n.º 6 do artigo 194.º, deverá proceder à audição do arguido; em bom rigor, surgirá como que em forma de Contraditório – não no sentido de igualdade, mas, antes, no sentido de fazer valer a sua posição no processo. Há ainda que operar uma compatibilização com *direitos fundamentais*, nos termos e para os efeitos da conjugação dos artigos 18.º da Constituição e 193.º, n.º 4 do Código de Processo Penal.

Aplicar uma medida de coação é, objetivamente, violar direitos fundamentais e é violar direitos fundamentais **de presumidos inocentes**. Questão diferente será: até que ponto se podem violar esses direitos? Ao que se responderá: “*na medida do necessário para tutelar valores constitucionais*”, ou seja, **o mínimo possível**. Destarte aplicam-se as medidas, contudo e na medida do possível tentam-se restringir os efeitos nefastos que possam ter na vida das pessoas. Desta forma, compreende-se a necessidade de **fundamentação** da decisão, que surge exatamente como contraponto da Audição do Arguido.

Os requisitos gerais de aplicação de uma medida de coação surgem no artigo 204.º do Código de Processo Penal, sendo certo que, cada medida tem os seus requisitos específicos – surge, cada medida, nos artigos 196.º a 202.º. Por outras palavras, antes de se analisar os pressupostos concretos de qualquer medida de coação, só com base nos fundamentos *cautelares*, legalmente previstos, é que se pode aplicar uma qualquer medida de coação: desde que um deles se verifique, no momento da sua aplicação.

Assim, uma medida só se pode aplicar, em concreto, se se verificarem condições deste artigo. Em suma, “A prisão preventiva <sup>121</sup> é uma medida cautelar. (...) “Cautelar” porque acautela qualquer coisa, a saber destina-se a evitar que o arguido fuja e se subtraia à acção da Justiça; ou que destrua provas; ou ainda que prossiga na actividade criminosa (fundamento de entre todos o mais problemático, dada a constitucional presunção de inocência).”

## 2.1. A presunção de Inocência

*“Sem prova perfeita e legal ninguém deve ser condenado.”<sup>122</sup>*

O princípio da Presunção de Inocência, consagrado no n.º 2 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa<sup>123</sup> “é o 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”<sup>124</sup>.

É um princípio de direito processual penal com consagração constitucional e que se pode entender como extensível ao próprio leque de direitos conferidos pelo estatuto de arguido<sup>125</sup>, que significa uma impossibilidade do legislador de configurar normativos que *presumam* a culpa, como sucede por exemplo no Direito Civil.

O que está em causa é precisamente a dignidade da pessoa humana, em contraponto ao poder punitivo do Estado, resultando na premissa de que todos somos inocentes até prova em contrário, cabendo tal prova à acusação e ainda o direito a ser submetido a julgamento em prazo razoável.

Por outro lado, “a dúvida sobre a responsabilidade é a razão de ser do processo. O processo nasce porque uma dúvida está na sua base e uma certeza deveria ser o seu

---

<sup>121</sup> “...pretendeu-se afastar a possibilidade de prisões arbitrárias e a aplicação de medidas de segurança por outras vias que não a judicial (a administrativa, v.g.). In RODRIGUES DOS SANTOS (19??; 12-14)

<sup>122</sup> FREIRE (1823)

<sup>123</sup> “A sua consagração no nosso sistema jurídico resulta ainda das obrigações internacionais que vinculam o Estado Português nos termos dos arts. 8.º e 16.º da CRP, designadamente a Declaração Universal dos Direitos do Homem.” – VERDIAL PINA (2015; 17)

<sup>124</sup> *Ibid.*, pág. 5

<sup>125</sup> FIGUEIREDO DIAS (2012; 213)

*fim.*”<sup>126</sup> No entanto, tal nem sempre sucede, o que significa que em caso *de dúvida* deve o arguido ser absolvido, resultando a máxima *In dubio pro reo* um dos corolários do princípio da presunção de inocência do arguido. É desta forma uma diretriz ao *modo* de decidir, ao invés de a quem caberá o ónus da prova, bem como o revés do princípio da culpa que vigora em Direito Penal.<sup>127</sup>

Sucedem porém que pode um inocente ver-lhe ser aplicada uma medida limitadora da sua liberdade, por força das opções políticas que o nosso sistema tomou, “*que resulta da convicção que essa é a melhor forma de garantir o respeito pela dignidade humana, em sede de perseguição penal*”<sup>128</sup>. O impacto do referido princípio em sede de aplicação de medidas de coação extrai-se precisamente dos estritos limites processuais e termos em que as medidas são aplicadas, nunca podendo estas contender com a presunção de inocência<sup>129</sup><sup>130</sup>.

## 2.2. “Fortes Indícios”

Por “*fortes indícios*” devem entender-se aqueles indícios<sup>131</sup> que no momento em que se deve aplicar a medida de coação legitimariam a submissão do arguido a julgamento. Todavia, observe-se que se trata de uma decisão tomada em momento inicial do processo (em regra) que tem de atender à posição e defesa que o arguido assume no interrogatório. Assim, é possível que posteriormente os indícios se atenuem, por

---

<sup>126</sup> MARQUES DA SILVA (2010; 99)

<sup>127</sup> Segundo entende RUI PATRÍCIO (2005)

<sup>128</sup> VERDIAL PINA (2015; 22)

<sup>129</sup> MARQUES DA SILVA (2010; 320)

<sup>130</sup> No sentido de que a aplicação da medida de coação de prisão preventiva não contende com o princípio da presunção de inocência, cfr. decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 06/04/2005, processo n.º 6108/2004-4:

“*E embora a aplicação da prisão preventiva dependa da necessária verificação de fortes indícios da prática dolosa do crime, “isso resulta do carácter excepcional e estritamente necessário que toda e qualquer restrição à liberdade assume no nosso direito” - Eduardo Maia Costa, estudo e loc. citados.*

*Aliás, a existência de fortes indícios da prática dolosa do crime não é o único requisito de aplicação da medida de coação “prisão preventiva”, existindo outros que em nada se relacionam com a culpa do arguido, pelo que a prisão preventiva não importa qualquer restrição ao princípio da presunção de inocência.*

”

No mesmo sentido, o Ac. do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 1811/08.4PAPTM-A.E1, de 17/09/2009.

“*Não contende, porém, sem mais, com a presunção da inocência consagrada no n.º 2 do art.32º da CRP, atendendo a que diferentes são os pressupostos em que assentam as duas realidades: a prisão preventiva, em exigências processuais de natureza cautelar, enquanto que tal presunção funciona até que se prove a efectiva culpabilidade do arguido e está intimamente associada ao princípio “nulla poena sine culpa”.*”

<sup>131</sup> “*Conjunto das provas já recolhidas no processo*”, segundo NORONHA E SILVEIRA (2003; 4)

hipótese, com base em diligências ou elementos probatórios apresentados pelo arguido ou até os fundamentos cautelares se atenuem ou desapareçam. Na sua essência, é um juízo de probabilidade, não de certeza<sup>132</sup>.

Mas o que são “fortes indícios”?

O seu conceito, nestas medidas, tem em atenção o momento em que, em regra, são necessárias para serem aplicadas; *isto é*, aquilo a que o legislador se refere é uma exigência *mais grave*: a interpretação tem de ser situada no contexto em que o legislador considera *normal* a aplicação destas medidas de coação, quase ligado ao momento de constituição de arguido. Ou seja, *naquele momento*, seria possível deduzir acusação. Em momentos anteriores a 1987, a legislação penal utilizava como sinónimo a expressão *prova bastante* ou *prova indiciária*<sup>133</sup>.

A aplicação, em regra, faz-se na fase de inquérito, muito antes da acusação, o que significa que no momento da aplicação da medida os indícios são de tal modo fortes que seria já possível deduzir acusação contra arguido. Precisamente uma vez que para uma pessoa ser submetida a julgamento é necessário haver motivos ponderados e comprovadamente justificativos, o que se compreende face ao fator estigmático que é uma pessoa ver correr contra si um processo crime<sup>134</sup>. Contudo, podem, estes, diminuir a sua força, *quando o arguido se vem defender*.

---

<sup>132</sup> “O juízo de certeza, enquanto afirmação da verdade no processo, é seguramente um juízo subjetivo. Ele assenta em indícios e traduz-se numa convicção, num estado de espírito, num íntimo convencimento. O mesmo se passa com o juízo de probabilidade. Ele implica a mesma margem inescapável de subjetivismo. É também uma opinião que se forma com base em indícios, apreciando a prova disponível nos autos. Como ensina Castro Mendes, “toda a convicção humana é uma convicção de probabilidade” – NORONHA E SILVEIRA (2003; 9)

<sup>133</sup> *Ibid.*, pág. 2

<sup>134</sup> “Esta especial estruturação do processo penal encontra a sua razão de ser na particular gravidade das consequências que podem advir da simples submissão de uma pessoa a julgamento penal. Mesmo que essa pessoa não venha a ser condenada, ela sofrerá inevitavelmente fortes prejuízos para o seu nome e reputação pelo simples facto de “ter de se sentar no banco dos réus”.” – NORONHA E SILVEIRA (2003; 3)

## Capítulo 3: Efeitos da Prisão Preventiva no Contrato de Trabalho

Ao abrigo do já revogado Decreto-Lei n.º 100/99 de 31 de março (“Funcionários Públicos – Férias, Faltas e Licenças”), no seu artigo 64.º era regulada a “situação de prisão” de um trabalhador da Função Pública. No mesmo podia ler-se:

### Artigo 64.º (Situação de prisão)

- 1 - As faltas dadas por motivo de prisão preventiva consideram-se justificadas e determinam a perda de vencimento de exercício e do subsídio de refeição.
- 2 - A perda do vencimento de exercício e do subsídio de refeição é reparada em caso de revogação ou extinção da prisão preventiva, salvo se o funcionário ou agente vier a ser condenado definitivamente.
- 3 - O cumprimento de pena de prisão por funcionário ou agente implica a perda total do vencimento e a não contagem do tempo para qualquer efeito.
- 4 - Nos casos em que, na sequência da prisão preventiva, o funcionário ou agente venha a ser condenado definitivamente, aplica-se, ao período de prisão preventiva que não exceda a pena de prisão que lhe for aplicada, o disposto no número anterior.

No entanto, tal diploma foi revogado, substituído pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na qual já não é possível encontrar nenhuma disposição semelhante. O que resta hoje é a ambiguidade do artigo 134.º, n.º 2, alínea d)<sup>135</sup>, na sua expressão “*nomeadamente*”, ao abrigo da qual se faz um esforço para inserir a situação do cumprimento da medida de coação de prisão preventiva por parte do trabalhador.

Compreende-se que, no âmbito da Administração Pública tal seja o objetivo: está em causa o “*interesse do serviço ou o interesse do público*”. No entanto, nem por isso – por nos encontrarmos face a situações fora do domínio da função pública<sup>136</sup> – se diga que será de ignorar tal redação legislativa, porquanto aquela surge a dar relevo a um

---

<sup>135</sup> “2 - São consideradas faltas justificadas:

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, **nomeadamente** observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;” (negrito nosso)

<sup>136</sup> TERESA COELHO MOREIRA incita ao estudo e desenvolvimento da presente temática, porquanto “...a sociedade no seu todo deveria, também, criar condições para que esse valor cimeiro da política criminal não se circunscrevesse à esfera do Estado.”

“vínculo onde a lealdade assume grande relevância”, visto estar em causa aquilo que alguma doutrina entende ser a “reabilitação e reinserção dos delinquentes”<sup>137</sup>.

Assim, olhando ao espírito do artigo 64.º do Decreto-lei n.º 100/99, cumpre também analisar a *ratio legis* de todo o regime da suspensão: “...a protecção no plano laboral de interesses ou valores do trabalhador ou do Estado dignos de protecção legal, dando desenvolvimento às disposições constitucionais sobre Direitos Liberdades e Garantias.”<sup>138</sup><sup>139</sup>

E é defensável que se aplique o regime da suspensão do contrato de trabalho à privação da liberdade por aplicação da medida de coação da prisão preventiva no sentido de que a própria presunção de inocência, enquanto valor constitucionalmente protegido, justifica a protecção dada à estabilidade no emprego e a protecção fornecida ao vínculo contratual até que se verifique uma decisão transitada em julgado de condenação em processo penal.

Já não tendo nós nenhum regime legal em vigor que se assemelhe ao então artigo 64.º, cumpre compreender o que efetivamente sucede, em termos práticos, ao contrato de trabalho, encontrando-se o trabalhador perante a aplicação de uma medida de coação de prisão preventiva.

A resposta depende desde logo de se seguir a doutrina que considera as faltas justificadas ou injustificadas.

Caso se verifique a aplicação da prisão preventiva e o trabalhador se veja forçado a faltar de forma *justificada*, a regra é de que essas faltas **não** determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador (cfr. artigo 255.º, n.º 1 do Código do Trabalho). No entanto, há casos excepcionais que importam a perda de retribuição, recaindo esse dever sobre a Segurança Social (cfr. n.º 2 do artigo 255.º). Mais ainda,

---

<sup>137</sup> *Ibid.*, pág. 187

<sup>138</sup> NOUTEL DOS SANTOS (2004; 158)

<sup>139</sup> Segundo LOBO XAVIER (2014; 652), tem a função de “...tutelar a situação determinada pela impossibilidade de prestar ou receber o trabalho, a qual constitui uma manifestação de patologia contratual, em nome do princípio da estabilidade das relações contratuais.” Considera a suspensão como uma “especial modalidade de sobrevivência do vínculo contratual”, que “é assegurada na medida em que se afasta a virtualidade de o contrato cessar pelo facto de o trabalhador não poder realizar o trabalho. Aqui se encontra precisamente a razão de ser da suspensão como instituto ao serviço da estabilidade do contrato.”

não olvidemos que após 30 dias do regime das faltas justificadas o contrato suspende-se.

Já se considerarmos estarem em causa faltas *injustificadas*, a violação do dever de assiduidade resulta não só na perda da retribuição, bem como em desconto na antiguidade (cfr. artigo 256.º, n.º 1).

No que concerne especificamente às férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de notar que não se aplica o artigo 306.º, uma vez que esse é exclusivo da situação de *lay-off*<sup>140</sup>. Nos restantes casos de suspensão, e especificamente no caso de suspensão por motivo de prisão preventiva, relativamente às férias e subsídio de férias, é de aplicar o regime geral: em específico, o artigo 244.º, n.º 3 e 239.º, n.º 6.

Significa isto que o trabalhador tem sempre direito ao subsídio de férias, e à retribuição correspondente ao direito de férias não gozado ou gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte.

Relativamente à retribuição, esta pressupõe a efetiva prestação de trabalho e tal não se verifica quando o contrato está suspenso<sup>141</sup>. Desta forma, “*durante a suspensão do contrato, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, como é o caso do pagamento da retribuição, os quais apenas se restabelecem com a cessação da suspensão e com a conseqüente e efetiva prestação de trabalho.*”<sup>142</sup>

Pergunta-se, ainda, se terá o empregador que *suportar* essa ausência: isto é, tem o empregador a obrigação de manter o posto de trabalho em espera, enquanto o trabalhador se encontra “indisponível” e até que este retorne?

A este respeito, é somente certo que pode o empregador contratar outro trabalhador para prestar o serviço daquele que se encontra com o contrato suspenso, através de contrato a termo *certo* se se tiver conhecimento da data do regresso deste, ou *incerto* caso não se tenha ainda essa informação<sup>143</sup>.

---

<sup>140</sup> Motivo de suspensão devido a crise empresarial. Cfr. artigos 298.º e seguintes.

<sup>141</sup> “A remuneração não é devida durante o período em que o trabalhador está privado da sua liberdade. É o que resulta da sinalagmaticidade do contrato de trabalho.” – MENDES BAPTISTA, (1998; 56)

<sup>142</sup> Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 216/14.2TTVRL.G1.S2, de 3/11/2016

<sup>143</sup> MOTTA VEIGA (2000; 494)

## Conclusão

A relação laboral é uma realidade jurídica dinâmica e complexa onde, para além de direitos, surgem diversos deveres na esfera jurídica do trabalhador, principais, secundários e acessórios.

Como relação jurídica continuada que é, o trabalhador ver-se-á necessariamente confrontado com situações de colisão de interesses, porquanto a relação laboral estende a sua influência para além do horário de trabalho estipulado. A sua vida é de facto relegada para segundo plano, fruto da influência não só em termos jurídicos (relação assente na estrutura de direção-subordinação existente entre empregador-trabalhador) como também económicos (os seus rendimentos serão, na maioria dos casos, o seu meio de subsistência).

E por mais que haja mecanismos desenhados especificamente para combater a *imposição* e o peso que o vínculo laboral tem na vida de um trabalhador, em bom rigor não parece defensável a ideia de que essa relação não se estende a toda a vida do trabalhador, pois sempre se mantém o seu dever de contribuir ou pelo menos não colocar em risco o bom nome da estrutura organizativa e a sua imagem. Pois que além de uma relação jurídica, sempre se dirá que a relação laboral é também uma relação social, com tudo o que isso significa.

Sucede, porém, que precisamente por ser uma relação tão complexa e abrangente, diversas vezes está aberta a porta a atentados à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, uma vez que comportamentos seus e da sua esfera privada poderão deixar de ser tão privados assim e passar a ter relevo a nível da sua relação laboral. Desta forma, a pedra de toque é determinar em que ponto se traça a linha de fronteira entre o que são comportamentos ilícitos do trabalhador, extralaborais e ainda assim relevantes para a relação laboral, e os que a ela são estranhos.

Em síntese útil, é possível concluir que o comportamento relevante tem que ser ilícito, e essa ilicitude tem que ser merecedora de um juízo de censura. O comportamento, seja a título de *dolo* ou de *negligência*, tem que ser *culposo*: deverá ser feito um juízo de censura à atitude do trabalhador para com o facto ilícito, baseado (i) na sua

imputabilidade, a sua *capacidade de culpa*, (ii) na *consciência* dessa ilicitude, e (iii) na *liberdade de agir* segundo essa consciência.

O conceito de «imputabilidade laboral» pode ser assim definido no sentido de que o facto é imputável quando a pessoa viola ou incumpre deveres que têm alguma *conexão com a sua relação laboral*, estando em apreço o trabalhador nessa mesma qualidade de trabalhador. Isto é, tem que haver alguma conexão entre imputabilidade e o contrato e não devem ser considerados casos em que seja praticado um facto ilícito que em nada tenha que ver com este último: é necessário verificar-se algum *desvalor* em relação aos deveres emergentes da relação contratual, deveres esses, portanto, que têm conexão com aquela.

Por um lado, é dito que o trabalhador deveria ter configurado como *possível* a situação de prisão. Por outro, pergunta-se: não poderão essas faltas ser consideradas justificadas?

Sucedem que, no que concerne às faltas em si mesmas consideradas, não será nesse âmbito que surge a imputabilidade, mas sim num momento *anterior*: o trabalhador não faltou deliberada e intencionalmente; com efeito, não tinha outra hipótese que não faltar. É aqui que surge *mister* trazer à colação o elemento volitivo da questão e compreender **que não é apenas aí que reside a pedra de toque, mas antes no elemento culposo**: isto é, não é completo ou totalmente correto afirmar que o trabalhador *voluntariamente* cometeu o facto ilícito ou não observou a diligência exigível e acabou por se verificar determinado resultado. Há que explicitar a questão e precisar os termos: não é suficiente identificar-se o elemento negligente ou doloso; é imperativo identificar-se o elemento *culpa*.

É que no limite poderá estar em causa uma restrição de Direitos, Liberdades e Garantias: teria que estar o trabalhador num estado constante de preocupação com a possibilidade ou não de prejudicar o seu empregador com as suas ações. Significaria isto um alastramento da subordinação muito para além do vínculo laboral, criando uma espécie de situação de *servidão* ao cumprimento dos seus deveres laborais.

Desta forma, a melhor doutrina parece ser a que aponta no sentido de ser necessário verificar-se uma imputabilidade *laboral* e não somente em termos gerais, uma vez que o que se discute é precisamente a repercussão no contrato de trabalho, e não na *vida em geral do trabalhador*, sob pena de alastramento a áreas da vida deste que já nada têm (ou devem ter) que ver com a relação jurídica de trabalho.

Por fim, e apesar de surgir em contexto de Administração Pública, no seio da qual os interesses em jogo são distintos daqueles por que se pauta uma relação de direito privado, parece defensável a utilização do referido decreto-lei como fonte de inspiração para futura legislação sobre a matéria. Carece o legislador de clarificar o âmbito de aplicação dos referidos casos, sob pena de permanência em eterno litígio “doutrino-jurisprudencial”.<sup>144</sup>

---

<sup>144</sup> Toda a presente reflexão deverá ser extensível aos casos de obrigação de permanência na habitação com (ou sem) vigilância eletrónica.

## Bibliografia

- FIGUEIREDO DIAS, Jorge, *Direito Penal, Parte Geral, Tomo I, Questões Fundamentais, A Doutrina Geral do Crime*, 2.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora, 2012
- FREIRE, Pascoal de Melo, *Ensaio do Código Criminal*, Lisboa, 1823
- GOMES, Júlio, *Direito do trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007
- LEAL AMADO, João, *Contrato de Trabalho*, 3.<sup>a</sup> Edição, 2011, Coimbra Editora
- LEITE, Jorge, *As faltas ao trabalho no direito do trabalho português*, in *Revista Direito e Economia*, Ano IV, N.º 2 Julho/Dezembro, 1978
- LEITE, Jorge, *Notas para uma teoria da suspensão do contrato*, in *Questões Laborais*, n.º 20, 2002
- LEITE, Jorge, *O desempenho de funções sindicais e o expediente da suspensão do contrato*, in *Direito do Trabalho*, vol. II, 1999
- LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> Edição, Verbo
- MACHADO DRAY, Guilherme, *Justa causa e esfera privada*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. II, Coimbra, 2001
- MADEIRA DE BRITO, Pedro, *Justa causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência*, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Bol. II, 2001
- MARQUES DA SILVA, Germano, *Curso de Processo Penal I, Noções Gerais, Elementos do Processo Penal*, 6.<sup>a</sup> Edição, Verbo, 2010
- MEDEIROS MELO, Joana, *Despedimento por facto imputável ao trabalhador: situações típicas de justa causa*, Dissertação no âmbito do 2.º Ciclo, Mestrado na área de Ciências Jurídico-Empresariais sob a orientação do Professor Doutor José João Abrantes, Fevereiro 2011
- MENDES BAPTISTA, Albino, *Faltas por motivos de prisão*, in *Questões Laborais*, n.º 11, 1998
- MENEZES CORDEIRO, António, *Concorrência Desleal e Justa Causa de Despedimento*, ROA, Lisboa, 1986

- MENEZES CORDEIRO, António, *Manual de Direito do Trabalho*, 1.<sup>a</sup> Edição, reimpressão, 1999
- MENEZES LEITÃO, Luís, *Direito do Trabalho*, 3.<sup>a</sup> Edição, Almedina, 2012
- MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 17.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra, 2014; 12.<sup>a</sup> edição, 2004
- MOREIRA, Teresa, *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*, Ano VIII, n.º 8
- NETO, Abílio, in *Natureza e consequências das faltas dadas por um trabalhador motivadas por condenação em pena de prisão*, in *Revista de Direito e Estudos Sociais*. Ano XXIX (II da 2º série), n.º 1: 49-55, 1987
- NORONHA E SILVEIRA, Jorge, in *O conceito de indícios suficientes no processo penal português*, Intervenção nas Jornadas de Direito Processual Penal e Direitos Fundamentais, realizadas na Faculdade de Direito de Lisboa entre 3 e 6 de Novembro de 2003
- NOUTEL DOS SANTOS, Miguel A., *A suspensão do contrato de trabalho por motivos ligados ao trabalhador: a suspensão por impedimento prolongado e o requisito da imputabilidade*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 68, 2004
- PALMA RAMALHO, Rosário, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 4.<sup>a</sup> Edição, 2012
- PATRÍCIO, Rui, *O direito fundamental à presunção de inocência (Revisitado – A propósito do Novo Código de Processo Penal de Cabo Verde)*, Lisboa, 2005
- PIZARRO BELEZA, Teresa, *Que futuro para o Direito Processual Penal?*, in *Simpósio em Homenagem a Jorge de Figueiredo Dias, por ocasião dos 20 anos do Código de Processo Penal Português*, 2009, Coimbra Editora
- PRATA ANTUNES LUÍS, Joana L., *Os reflexos da prisão do trabalhador no contrato de trabalho*, Mestrado Forense, Sob a orientação de Prof.<sup>a</sup> Doutora Joana Vasconcelos, Agosto de 2014
- RODRIGUES DOS SANTOS, José, Juiz de Direito, *Prisão Preventiva e seu regime legal*, Rei dos Livros, 19??
- ROMANO MARTINEZ, Pedro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 7.<sup>a</sup> Edição, 2002

- TAIPA DE CARVALHO, Américo, *Direito Penal, Parte Geral, Questões Fundamentais, Teoria Geral do Crime*, 2.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora, 2008
- VASCONCELOS, Joana, *Anotação ao artigo 333.º*, in *Código do Trabalho Anotado* de PEDRO ROMANO MARTINEZ e outros, Almedina, Coimbra, 2005
- VASCONCELOS, Joana, GONÇALVES DA SILVA, Luís, MACHADO DRAY, Guilherme, MONTEIRO, Luís Miguel, MADEIRA DE BRITO, Pedro, ROMANO MARTINEZ, Pedro, *Código do Trabalho – Anotado*, Anotação ao artigo 296.º, 9.<sup>a</sup> Edição, Almedina, Coimbra, 2013
- VEIGA, António Motta, *Lições de Direito do Trabalho*, 2000
- VENTURA, Raúl, *Extinção das Relações Jurídicas de Trabalho*, Lisboa, 1950
- VERDIAL PINA, Cláudia Marina, *A Presunção de inocência nas fases preliminares do processo penal: tramitação e actos decisórios*, Dissertação com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito, 2015

### **Decisões Jurisprudenciais**

- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 2766/07.8TTLSB.L1.S1, de 11/05/2011
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 525/11.2PBFAR.S1, de 21/06/2012
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 08S601, de 04/06/08
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 08S718, de 01/10/08
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 3197/11.0TTLSB.L2.S1, de 05/02/2014
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 216/14.2TTVRL.G1.S2, de 3/11/2016
- Ac. Supremo Tribunal de Justiça, de 30/10/1987 (“*Publicado no Boletim do Ministério da Justiça, no 370o, 472*”)
- Ac. Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 9941389, de 21/02/2000
- Ac. Tribunal da Relação do Porto, processo n.º 254/07.1TTVLG.P1, de 19/10/2009
- Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 4936/2004-4, de 24/11/2004

- Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 6108/2004-4, de 06/04/2005
- Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 4421/2007-4, de 24/10/2007
- Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, processo n.º 7008/2007-4, de 21/11/2007
- Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/01/1987 (“*Publicado na Colectânea de Jurisprudência, 1987, Tomo I, 465*”)
- Ac. Tribunal da Relação de Lisboa, de 20/04/1988 (“*Publicado na Colectânea de Jurisprudência, 1988, Tomo II, 182*”)
- Ac. Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 168/10.8TTPTG.E1, de 07/06/2011
- Ac. do Tribunal da Relação de Évora, processo n.º 1811/08.4PAPTM-A.E1, de 17/09/2009
- Ac. Tribunal da Relação de Évora, de 11/02/1992 (“*Publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, II Série, números 4/6, 555*”)