



UNIVERSIDADE
CATÓLICA PORTUGUESA | FACULDADE
DE DIREITO
ESCOLA DE LISBOA

Os Reflexos da Prisão do Trabalhador no Contrato de Trabalho

Mestrado Forense

Joana Lizardo Pratas Antunes Luís

Sob a orientação de:

Prof.^a Doutora Joana Vasconcelos

Lisboa, Agosto de 2014

Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão
AE – Acordo de Empresa
Art.º (arts.) – Artigo(s)
BMJ – Boletim do Ministério da Justiça
BTE – Boletim do Trabalho e Emprego
CC – Código Civil
CJ – Colectânea de Jurisprudência
CP – Código Penal
CRP – Constituição da República Portuguesa
CT – Código do Trabalho
CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
DL – Decreto-Lei
DR – Diário da República
Ed. - Edição
Proc. - Processo
QL – Questões Laborais (Coimbra)
RDE – Revista de Direito e Economia
RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais
RMP – Revista do Ministério Público
ROA – Revista da Ordem dos Advogados
Ss. – Seguintes
TRC – Tribunal da Relação de Coimbra
TRE – Tribunal da Relação de Évora
TRL – Tribunal da Relação de Lisboa
TRP – Tribunal da Relação do Porto
STJ – Supremo Tribunal de Justiça
TC – Tribunal Constitucional

Indicações de Leitura

Todas as menções à lei não acompanhadas de uma indicação específica quanto à sua proveniência são referentes ao Código do Trabalho, revisto pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.

No que concerne às monografias, será adotado o seguinte modo de citar:

- Último apelido, Inicial do Nome. (Ano da publicação). *Título da Monografia*. N.º da Edição, Editora, cidade.¹

Já quanto à citação de artigos, constantes de publicações periódicas, adotaremos a seguinte metodologia:

- Último apelido, Inicial do Nome. (Ano da publicação). Título do artigo. *Título da publicação periódica*, Volume e Número (se aplicável): páginas.²

Nas notas de rodapé, a primeira citação de todas as obras ou artigos far-se-á através da indicação bibliográfica completa. Nas referências seguintes, a identificação será feita apenas com a indicação do autor, ano da publicação e título da obra, seguida das páginas citadas.

As decisões jurisprudenciais são indicadas por referência ao número do acórdão, Tribunal de onde são provenientes, data e local de consulta.

Na bibliografia final, as referências encontram-se ordenadas alfabeticamente. Na presença de várias obras ou artigos da mesma autoria, estes serão indicados cronologicamente, do menos para o mais recente.

¹ Atente-se no seguinte exemplo: Xavier, B. (2011). *Manual de Direito do Trabalho*. 1ª Edição, Babel, Lisboa.

² Atente-se no seguinte exemplo: Baptista, A. (1998). Faltas por motivo de prisão. *Questões Laborais*. Ano V, n.º11: 47-64.

Índice

Introdução.....	4
I – A prisão preventiva e o contrato de trabalho	7
1. Os Interesses em Conflito	7
2. Os Dados Normativos.....	8
2.1. A Constituição	8
2.2. A Lei	10
2.3. A Contratação Coletiva.....	14
3. A Abordagem Doutrinal	17
3.1. Traços Essenciais	17
3.2. Apreciação Crítica	22
4. A Abordagem Jurisprudencial.....	24
4.1. Traços Essenciais	24
4.2. Apreciação crítica	29
II – A condenação em pena de prisão e o contrato de trabalho.....	32
1. Os Interesses em Conflito	32
2. Os Dados Normativos.....	33
2.1. A Constituição	33
2.2. A Lei	36
2.3. A Contratação Coletiva.....	39
3. A Abordagem Doutrinal	42
3.1. Traços Essenciais	42
3.2. Apreciação Crítica	48
4. A Abordagem Jurisprudencial.....	51
4.1. Traços Essenciais	51
4.2. Apreciação Crítica	54
Conclusões	55
Bibliografia.....	58

Introdução

Em simultâneo com o exercício diário da atividade profissional, o trabalhador possui também uma vida privada, que cada vez mais se desenvolve nos espaços que lhe são deixados pela vida profissional³ e que tende a misturar-se com esta.

Esta vida privada do trabalhador é fértil e sujeita a sofrer uma infinidade de vicissitudes que podem acabar por refletir-se no contrato de trabalho, alterando o modo como este originariamente foi concebido, ou impedindo a sua execução durante um determinado período.

O legislador laboral é sensível à possível interferência de circunstâncias da vida privada do trabalhador na sua relação laboral e, por essa razão, tutela algumas destas situações. Vicissitudes tais como a maternidade ou a doença do trabalhador, que impedem a execução do contrato de trabalho, encontram regulamentação expressa no CT.

Contudo, para além das situações expressamente previstas pelo legislador laboral no art.º 296.º, outras há em que o trabalhador se vê, por facto da sua vida privada, temporariamente impossibilitado de prestar trabalho, sem que o legislador se pronuncie a esse respeito.

O objeto do presente estudo será precisamente um dos casos paradigmáticos e mais controvertidos de impossibilidade de prestar trabalho não regulada pelo legislador laboral. Trataremos da situação da impossibilidade de trabalhar devida a prisão do trabalhador por facto praticado na sua vida privada⁴.

A matéria da prisão do trabalhador por factos extralaborais, tal como refere Teresa Coelho Moreira⁵, levanta uma profusão de questões relativamente às quais não se logrou ainda obter uma solução isenta de dificuldades: *“será que esta situação tem relevância disciplinar para efeito de justa causa de despedimento? Ou serão as faltas cometidas que a*

³Neste sentido, **Dray, G.** (2001). Justa causa e esfera privada. *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Vol. II, pp. 53-54, referindo que a vida privada do trabalhador é, em muitos casos, “relegada para segundo plano e objeto de uma subalternização: ela joga, apenas, nos espaços que lhe são deixados pela vida profissional, determinada por outrem”.

⁴ Excluídos do âmbito da presente reflexão ficarão, conforme resulta do exposto, não só os crimes praticados pelo trabalhador no âmbito da relação laboral, mas também todas as condutas por este levadas a cabo na sua vida privada que, ainda que censuráveis, não assumam relevância criminal.

⁵ **Moreira, T.** (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador: natureza jurídica das faltas cometidas por motivo de prisão baseada em crimes praticados fora do trabalho. *Questões Laborais*. Ano VIII, n.º 18, pp. 156 e 157.

terão? Qual a natureza jurídica destas faltas? E a consequência jurídica em que incorre o trabalhador é a mesma independentemente deste se encontrar em prisão preventiva ou em prisão por sentença transitada em julgado? Mais: será completamente indiferente o tipo de crime praticado, o tipo de pena a aplicar e a duração da prisão? ”.

Perante o conjunto de interrogações suscitadas pelas situações de prisão por crimes praticados fora do trabalho, o quadro atual não apresenta qualquer convergência.

No que respeita à legislação atualmente vigente, o CT não dedica qualquer norma específica ao tratamento da problemática agora em estudo, sendo que a integração das situações de prisão do trabalhador no regime geral previsto no art.º 296.º tem sido fonte de extensas querelas.

A mesma dificuldade é registada no que concerne à contratação coletiva, que nem sempre dispõe sobre a questão e que, quando tal acontece, aborda maioritariamente as situações de prisão preventiva, omitindo a matéria da condenação do trabalhador em pena de prisão.

Finalmente, a ausência de respostas de índole normativa, conduz também a que doutrina e jurisprudência se debatam com manifestas dificuldades no que tange a tratar a questão com uniformidade e convergência. No que concerne ao tratamento das situações de prisão preventiva, doutrina e jurisprudência apenas atualmente começam a aproximar-se. Já no que respeita às situações de condenação do trabalhador em pena prisão, embora exista maior uniformidade nas soluções alcançadas verifica-se ainda uma certa desarmonia na sua fundamentação.

Trata-se, portanto, de uma matéria manifestamente controvertida, a respeito da qual emerge um conjunto de interrogações que foram já objeto de uma profusão de opiniões doutrinárias e decisões jurisprudenciais sem que daí tenha resultado um entendimento definitivo.

Perante semelhante cenário, o presente estudo pretende analisar a abordagem feita pelas diversas fontes de direito às questões acima elencada, de modo a que, a final, seja possível caracterizar em termos gerais o tratamento das situações de prisão do trabalhador no ordenamento jurídico português.

O objetivo do presente estudo é, portanto, abordar esta problemática de modo compreensivo, sistematizando as diversas posições que até à data têm sido defendidas e caracterizando o “*estado da arte*” atualmente vigente quanto aos reflexos da prisão do trabalhador na relação laboral.

Para a concretização deste objectivo, adotaremos uma metodologia de investigação assente numa estrutura bipartida, sendo que as situações de prisão preventiva e condenação do trabalhador em pena de prisão serão objeto de tratamento diferenciado.

Assim, numa parte inicial começaremos por abordar a matéria da impossibilidade de prestação de trabalho motivada pela prisão preventiva do trabalhador. A este respeito iniciaremos a nossa reflexão contextualizando a questão, por referência aos interesses conflitantes que lhe subjazem. Seguidamente centraremos a nossa atenção na análise do tratamento desta matéria nas diversas fontes de direito. Trataremos, antes de mais, dos dados normativos atualmente vigentes, nomeadamente da Constituição, da lei e da contratação coletiva. Posteriormente, procuraremos elencar os traços essenciais da abordagem doutrinal e jurisprudencial da questão da prisão preventiva do trabalhador, relativamente à qual efetuaremos uma apreciação crítica.

Num segunda parte deste estudo, trataremos a matéria da impossibilidade de prestar trabalho devida ao cumprimento de pena de prisão pelo trabalhador.

A este respeito replicaremos a metodologia utilizada para as situações de prisão preventiva, sendo que começaremos por analisar os interesses subjacentes à questão da condenação do trabalhador em pena de prisão. Após este exercício, voltaremos a analisar os dados normativos, a abordagem doutrinal e a abordagem jurisprudencial, sendo estes dois últimos capítulos seguidos das respetivas apreciações críticas.

Caracterizado o atual *estado da arte* no que toca aos reflexos da prisão do trabalhador na relação laboral, encerraremos este estudo com as necessárias conclusões.

I – A prisão preventiva e o contrato de trabalho

1. Os Interesses em Conflito

A prisão preventiva do trabalhador, ainda que não se deva a um crime relacionado com a sua atividade profissional, pode surtir efeitos geradores de tensão entre ambas as partes da relação laboral.

No que ao trabalhador diz respeito, a partir da prisão preventiva a sua relação com a entidade empregadora é especialmente marcada pela necessidade de assegurar o respeito pelo princípio fundamental da presunção da sua inocência. A prisão preventiva, tal como decorre da própria designação do instituto, não se associa a qualquer certeza jurídica, mas apenas a um juízo probabilístico e provisório, fundado na existência de meros indícios da prática do crime. Por essa razão, a tutela do trabalhador implica que, até que se obtenha uma sentença condenatória transitada em julgado, este continue, também na esfera laboral, a ser tratado como inocente.

Esta regra de presunção de inocência reflete-se sobre a relação laboral em mais do que um prisma. Por um lado, este princípio tem aplicação para prevenir discriminações em relação à restante força produtiva, ou o sancionamento disciplinar do trabalhador com base na concreta circunstância de ser suspeito da prática de um crime. Por outro lado, este princípio é também aplicável para tutela do trabalhador quanto às ausências que, necessariamente, decorrerão do cumprimento da medida de coação. Em particular, a presunção de inocência do trabalhador constitui um dos principais obstáculos a que os efeitos dessas ausências se projetem sobre a sua esfera jurídica.

Da natureza sinalagmática do contrato de trabalho decorre também a necessidade de tutela de interesses do empregador.

Embora o cumprimento da medida de coação se funde apenas na presença de *fortes indícios*, com a ausência do trabalhador o empregador vê-se, por motivo que lhe é alheio, privado de um dos elementos da sua força produtiva. Esta ausência, ao prolongar-se indefinidamente no tempo, pode determinar a perda de interesse do empregador na prestação. E, neste caso, há que aferir durante quanto tempo e, em que condições, pode exigir-se ao empregador que aguarde o regresso do trabalhador faltoso.

Para além desta dimensão mais prática, associada às faltas, há que ter em conta que apesar de nos encontrarmos ainda no plano meramente indiciário, a ausência por motivos de prisão preventiva está sempre associada à forte probabilidade de prática de um crime. Por esta razão, a proteção dos interesses do empregador obriga a questionar se será exigível ao empregador que continue a integrar nos quadros da sua empresa um trabalhador acusado da prática de um crime. Pense-se, em particular, nas situações de crimes de especial perversidade ou censurabilidade, cuja dimensão possa abalar irremediavelmente a confiança entre as partes ou condicionar o ambiente de trabalho da empresa.

Em suma, a prisão preventiva do trabalhador determinará uma tensão constante entre o princípio da presunção de inocência do trabalhador e a tutela do empregador, não só quanto a situações que possam ameaçar o ambiente de trabalho e a imagem da empresa, mas também quanto às faltas sucessivas do trabalhador e à eventual perda de interesse na prestação.

2. Os Dados Normativos

2.1. A Constituição

O estudo do disposto nos diversos elementos normativos vigentes no ordenamento jurídico português relativamente à matéria da relevância laboral das situações de privação da liberdade do trabalhador terá de passar, antes de mais, pela análise do disposto na Constituição.

A Lei Fundamental dedica preceitos específicos à matéria das garantias do processo criminal e dos direitos do trabalhador sem que, contudo, seja possível encontrar referência direta à temática agora em estudo. Porém, sem embargo do silêncio da Constituição, existe uma disposição constitucional da qual doutrina e jurisprudência se socorrem recorrentemente no momento de determinar quais os efeitos da prisão preventiva do trabalhador no seu contrato de trabalho. Falamos do n.º2 do art.º 32.º da CRP, que consagra o princípio da presunção de inocência do arguido.

Tal como acontece com quase toda a matéria que rodeia as ausências do trabalhador por motivos de prisão, também a aplicação do princípio da presunção de inocência às

situações de impossibilidade de prestar devida a prisão preventiva tem suscitado discórdia. Se para a doutrina não subsistem quaisquer dúvidas quanto à aplicação deste princípio para tutela dos interesses do trabalhador preso preventivamente, já a jurisprudência parece entender a questão de modo distinto.

Embora as Instâncias superiores, conforme teremos ocasião de analisar adiante, se tenham pronunciado no sentido de que o princípio da presunção de inocência apenas deve projetar-se no âmbito do apuramento da responsabilidade criminal, entendemos diferentemente. A este respeito, subscrevemos na íntegra a opinião de Eduardo Maia Costa⁶, que se pronuncia pela aplicabilidade deste preceito não apenas ao processo penal mas também a matérias de pendor laboral. Embora se reconheça que o domínio do art.º 32.º é, por excelência, o processual penal⁷, não pode ignorar-se que o princípio da presunção de inocência se integra no título II da parte I da CRP, dedicado aos direitos, liberdades e garantias. Como tal, e seguindo o referido autor, tendemos a crer que este preceito “*enquanto garantia individual, vincula não só o Estado (e não apenas no processo criminal), e as restantes pessoas públicas, como também as entidades privadas, como resulta inequivocamente do art.18.º, n.º1 da Constituição*”⁸.

Para além da premissa fundamental de que o arguido deve considerar-se inocente até que se verifique o trânsito em julgado da sentença condenatória, o princípio da presunção de inocência compreende também a “*proibição da antecipação de verdadeiras penas a título de medidas cautelares*” e a “*proibição de efeitos automáticos da instauração do processo criminal*”⁹.

Tanto este princípio como as diversas construções que se lhe associam têm sido invocados pela doutrina como ponto de partida para afirmar que, enquanto o trabalhador se encontra em prisão preventiva, as faltas por este cometidas não lhe serão imputáveis. É também este princípio que impede, no entender da doutrina, que o trabalhador seja despedido

⁶ Costa, E. (1997). Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de maio de 1997. *Revista do Ministério Público*. N.º 70, p. 154.

⁷De acordo com Canotilho, J. e Moreira, V. (2007). *Constituição da república portuguesa anotada*. 4.ª Edição Revista, Coimbra Editora, p. 515, o art.º 32.º da CRP constitui a chamada “*constituição processual criminal*”.

⁸Alguns da jurisprudência mais recente principia também a seguir esta orientação. A este respeito, por exemplo, o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 04 de Junho de 2005, disponível em www.dgsi.pt, referindo que o art.º 32.º é “*um preceito constitucional respeitante aos direitos, liberdades e garantias e, por isso, com aplicação directa a todos os ramos do direito*”.

⁹Canotilho, J. e Moreira, V. (2007). *Constituição da república portuguesa anotada*..., p. 518.

ou discriminado em contexto laboral, enquanto a sua situação não se encontre definitivamente esclarecida por sentença transitada em julgado.

Ao contrário do que acontece com os casos de condenação do trabalhador em pena de prisão, as situações de prisão preventiva são claramente marcadas pela circunstância de não existir ainda nenhum juízo de culpa definitivamente estabelecido quanto ao trabalhador. Na ausência desse juízo de culpa, o princípio da presunção de inocência constitui a garantia por excelência do trabalhador e a pedra de toque de muitas das sugestões apontadas para o tratamento desta matéria.

2.2. A Lei

A controvérsia associada ao tratamento das situações de prisão preventiva do trabalhador é, no ordenamento jurídico português, agravada pela circunstância de a este respeito a legislação ordinária não possuir qualquer disposição específica.

A prisão preventiva implica com a prestação de trabalho, um dos aspetos mais relevantes da relação laboral, conduzindo a faltas sucessivas do trabalhador. Contudo, esta é uma matéria omissa no CT, que não fornece qualquer solução taxativa quer quanto à natureza destas faltas, quer quanto aos seus efeitos sobre o contrato de trabalho.

Na falta de norma legal expressa para as situações de prisão preventiva do trabalhador, a resposta a estas questões apenas poderá ser encontrada no CT por via da aplicação dos regimes gerais: o regime das faltas, previsto no art.º248º e seguintes, e o regime da suspensão do contrato de trabalho, previsto nos arts. 296.º e 297.º.

Quando as ausências do trabalhador em virtude do cumprimento da prisão preventiva sejam de curta duração, o regime a aplicar para determinar a sua natureza e efeitos será o das faltas ao trabalho, previsto no art.º 248.º e seguintes do CT.

O legislador laboral define no n.º2 do art.º 248.º o elenco das faltas justificadas, sendo o conjunto das faltas injustificadas identificado posteriormente no n.º3 do mesmo artigo. No que toca à definição de falta injustificada, esta processa-se por verdadeira exclusão de partes, sendo injustificadas todas as faltas que não se compreendam nas categorias de faltas justificadas previstas no n.º2 do art.º 248.º.

Tal como poderia antever-se, não consta no elenco de faltas justificadas previsto no n.º 2 do art.º 248.º qualquer referência expressa às faltas por motivo de prisão preventiva, pelo que estas teriam, à partida, de considerar-se injustificadas. Contudo, embora o n.º 2 do art.º 248.º numa primeira análise pareça definir taxativamente o conjunto de faltas justificadas, este artigo contém uma verdadeira tipicidade aberta¹⁰, que permite a qualificação de uma diversidade de outras situações como faltas justificadas. Tal tipicidade aberta encontra-se, para além do disposto nas alíneas i) e j) do n.º 2 do art.º 248.º, também na al. d) do mesmo artigo, que prevê que sejam consideradas justificadas “*as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais*”. A utilização do advérbio “*nomeadamente*” denuncia, tal como refere Júlio Gomes¹¹, a natureza enunciativa deste preceito e a possibilidade de se compreenderem nesta disposição outras situações de impossibilidade não culposa do trabalhador, tais como a sua prisão preventiva.

A natureza justificada ou injustificada das faltas cometidas pelo trabalhador em razão da sua prisão preventiva dependerá, então, da circunstância de a situação de prisão ser considerada como “*facto não imputável ao trabalhador*” à luz da al. d) do n.º 2 do art.º 248.º.

Também quando as ausências do trabalhador determinadas por prisão preventiva se prolonguem por períodos de maior duração, o problema continuará a colocar-se em moldes muito semelhantes, embora o regime a aplicar seja distinto.

Quando as situações de prisão preventiva do trabalhador se prolonguem, tal como acontece na maioria dos casos, por períodos superiores a um mês, a respetiva natureza e efeitos terão de ser aferidos por recurso ao instituto da suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, previsto nos arts. 296.º e 297.º do CT¹².

A suspensão do contrato prevista nos referidos artigos pode ser definida como uma situação de manutenção do vínculo laboral e simultânea suspensão dos principais efeitos dele

¹⁰ Neste sentido, **Martínez, P.** (2010). *Direito do trabalho*. 5.ª Edição, Almedina, Coimbra, p. 596 e **Gomes, J.** (2007). *Direito do trabalho. Volume I – relações individuais de trabalho*. Coimbra Editora, p. 725.

¹¹ **Gomes, J.** (2007). *Direito do trabalho...*, p. 725.

¹² Tal como refere **Reis, J.** (1994). Suspensão do contrato de trabalho – dever de comunicação do impedimento. *Questões Laborais*. Ano I, n.º 2, p. 83, o critério utilizado na lei para traçar a fronteira entre a aplicação do regime das faltas e da suspensão do contrato de trabalho é meramente formal e baseia-se simplesmente na duração da ausência do trabalhador: aplicar-se-á o regime das faltas quando as ausências do trabalhador tenham duração inferior a um mês e o regime da suspensão do contrato quando assim não seja.

emergentes. Trata-se de uma verdadeira vicissitude do contrato de natureza suspensiva, em que este subsiste embora a sua execução esteja temporariamente paralisada.

De acordo com o disposto no n.º1 do art.º296.º, para que o impedimento do trabalhador determine a paralisação dos efeitos do contrato de trabalho é necessária a verificação de um conjunto de requisitos cumulativos. O contrato de trabalho suspender-se-á apenas quando o impedimento, simultaneamente, não seja imputável ao trabalhador, tenha natureza superveniente e temporária e a sua duração seja superior a um mês.

No caso da prisão preventiva do trabalhador, o preenchimento da maioria destes requisitos não suscita qualquer celeuma. A prisão preventiva é, por definição, um facto posterior à celebração do contrato de trabalho e, por isso, superveniente. É também um impedimento temporário, no sentido em que tem natureza transitória e não definitiva, uma vez que o Código de Processo Penal prevê, nos termos do seu art.º 215.º, limites temporais claros para a duração da prisão preventiva. Finalmente, a aplicação do regime da suspensão implica que os impedimentos tenham duração superior a um mês, requisito que, a não se verificar, conduz à aplicação do regime das faltas.

Apenas o cumprimento do requisito de não imputabilidade do facto suspensivo ao trabalhador suscita dificuldades quando se verifique uma situação de impossibilidade de prestar por prisão preventiva.

Tanto na aplicação do regime das faltas justificadas como na aplicação da suspensão do contrato às situações de prisão preventiva, a questão central passa por determinar se as faltas do trabalhador se compreendem dentro do conceito de impedimento “*não imputável*”. Tal como menciona Albino Mendes Baptista, o preenchimento do conceito de imputabilidade é um elemento transversal à matéria das ausências por motivos de prisão. Se a prisão preventiva for considerada um facto não imputável ao trabalhador, as suas faltas serão justificadas e o seu contrato de trabalho suspender-se-á, com os direitos daí advenientes. Já se este requisito não for preenchido as faltas do trabalhador terão de se considerar injustificadas, podendo constituir fundamento para justa causa de despedimento, nos termos da al. g) do n.º1 do art.º 351.º. Conforme refere o mesmo autor, “*a questão central reside, pois, em saber se as*

faltas por motivo de prisão são ou não imputáveis ao trabalhador. O que significa que o debate passa necessariamente pelo conceito de imputabilidade”¹³.

Este conceito tem sido objeto de ampla concretização por parte dos autores portugueses¹⁴, que colocam a sua pedra de toque na voluntariedade ou intencionalidade do impedimento. Para que possa considerar-se imputável ao trabalhador, o impedimento tem de considerar-se intencional a título de dolo e não apenas de mera deficiência de vontade ou de falta da diligência exigível. É necessário que o trabalhador não tenha querido realizar a sua prestação ou que, encontrando-se impedido, tenha desejado esse resultado ou aderido ao mesmo¹⁵.

A doutrina realça ainda que se trata de um conceito de imputabilidade específico e particularmente direcionado para a relação laboral, centrado na violação de deveres destinados à tutela da relação jurídica laboral e não de deveres absolutos ou globais¹⁶. Tal como refere Joana Vasconcelos¹⁷, a imputabilidade dependerá, em suma, “*de um grau de intencionalidade dirigido à própria relação laboral, mais exactamente à criação da situação de impedimento*”.

Deste conceito específico de imputabilidade resulta, ainda de acordo com a mesma autora, que em “*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.*” Por outro lado, e quase paradoxalmente, situações como a de um trabalhador que se alista como voluntário numa expedição da Cruz Vermelha ou que integra uma missão humanitária já não poderão beneficiar da suspensão do contrato de

¹³ **Baptista, A.** (1998). Faltas por motivo de prisão, *Questões Laborais*. Ano V, n.º11 p. 48

¹⁴ Concretizando o conceito de imputabilidade previsto no art.º296.º **Ramalho, R.** (2010). *Direito do trabalho, parte II – Situações laborais individuais*. 3ª Edição, Almedina, Coimbra, pp. 805-806, **Leite, J.** (2002). Notas para uma teoria da suspensão do contrato de trabalho. *Questões Laborais*. Ano IX, n.º 20, pp. 125-126, **Fernandes, A.** (2014). *Direito do trabalho*. 17.ª Edição, Almedina, Coimbra, p. 459

¹⁵ **Leite, J.** (2002). Notas para uma teoria da suspensão do contrato...pp. 125-126.

¹⁶ **Cordeiro, A.** (1997). *Manual de direito do trabalho*. Almedina, Coimbra, p. 769.

¹⁷ **Martinez, P.; Monteiro, L.; Vasconcelos, J.; Brito, P.; Dray, G. e Silva, L.** (2013). *Código de trabalho anotado*. 9.ª Edição, Almedina, Coimbra. Anotação ao art.º 296.º.

trabalho prevista no art.º296.º. Isto porque em ambos os casos a decisão do trabalhador é voluntária e tomada com consciência da necessária violação de deveres laborais¹⁸.

Apesar do teor do art.º296.º permitir operar esta concretização geral do conceito de imputabilidade aí previsto, a ausência, nesta norma de qualquer menção relativa às situações de prisão preventiva não permite determinar, sem mais, se estas podem subsumir-se ao referido conceito, suspendendo o contrato de trabalho. A aplicabilidade deste instituto às situações de prisão preventiva terá de aferir-se, assim, essencialmente através do contributo da doutrina e jurisprudência.

2.3. A Contratação Coletiva

A tendência generalizada é para que a questão da prisão preventiva do trabalhador seja matéria omissa na generalidade das convenções coletivas de trabalho.

Contudo, apesar de esta ser uma temática à qual pouca atenção tem sido dedicada em sede de contratação coletiva, a análise das convenções coletivas recentes¹⁹ permite identificar algumas referências esporádicas à problemática das ausências do trabalhador em virtude da sua prisão preventiva.

As convenções coletivas que se dedicam à esta matéria fazem-no, sobretudo, com respeito à questão da natureza e efeitos das faltas cometidas durante este período. Seja a respeito da identificação do elenco de faltas consideradas justificadas ou aquando da concretização das situações determinantes da suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, algumas convenções coletivas dispõem expressamente sobre esta matéria. E, em qualquer destas sedes, a solução oferecida para a problemática da natureza das faltas cometidas por prisão preventiva é uniforme: na pendência de uma situação de prisão preventiva ou de detenção do trabalhador, as ausências do mesmo do seu local de trabalho devem considerar-se como não lhe sendo imputáveis. As ausências do trabalhador enquanto

¹⁸ Defendendo posição semelhante, **Ramalho, R.** (2010). *Direito do trabalho...*, pp. 805-806 e **Cordeiro, A.** (1997). *Manual de direito do trabalho...*, p. 769.

¹⁹ Para efeitos de análise, no presente estudo trataremos os contratos coletivos de trabalho, acordos coletivos e acordos de empresa publicados no BTE num período compreendido entre anos de 2009 e 2014. Em virtude da uniformidade das soluções apontadas nestes três tipos de instrumentos, optamos por não efetuar uma análise segmentada de cada um, mas antes, sob a designação de contratação coletiva tratar de forma simultânea o disposto nos CCT, AC e AE.

se encontre preso preventivamente têm natureza justificada e, caso se prolonguem por períodos com duração superior a 30 dias, determinam a suspensão do contrato, com os direitos a esta inerentes.

Verifica-se, assim, uma tendência para a proteção dos interesses do trabalhador preso preventivamente e para a salvaguarda da natureza justificada das ausências por este cometidas até que a medida de coação de que é alvo seja substituída por sentença judicial.

Acontece que, apesar da unanimidade da contratação coletiva em considerar que, na pendência da medida de coação, as faltas do trabalhador não lhe podem ser imputadas, o tratamento desta matéria reveste outras particularidades.

Em bom rigor, depois de assumida esta premissa genérica é possível distinguir os instrumentos de contratação coletiva em dois grupos fundamentais, cujas orientações divergem quanto aos efeitos que uma sentença condenatória poderá surtir sobre a natureza destas faltas.

Um grupo maioritário de convenções coletivas de trabalho dispõe que, sendo o trabalhador condenado, as faltas por este cometidas em cumprimento da medida de coação devem considerar-se injustificadas. Trata-se, neste caso, de sujeitar a natureza das referidas faltas uma verdadeira condição. Enquanto se prolongue a aplicação da medida de coação, estas deverão considerar-se justificadas. Contudo, tal situação apenas se manterá se ao cumprimento da prisão preventiva se seguir uma sentença de teor absolutório. Caso a sentença acabe por condenar o trabalhador, as faltas por este cometidas durante o período de prisão preventiva passar-lhe-ão a ser imputáveis.

É esta a orientação assumida pela esmagadora maioria das convenções coletivas, sendo abundantes os exemplos existentes neste sentido. São, assim, comuns cláusulas dispendo no sentido de que “*são consideradas faltas justificadas as dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão decorrente de decisão condenatória*”²⁰, ou considerando como impedimento não imputável ao trabalhador “*a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não*

²⁰ Al. 1) do n.º1 da cláusula 71.ª do Contrato coletivo entre a ACAP — Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL— Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, 1.ª Série, de 8 de Outubro de 2010.

vier a ser proferida sentença final transitada em julgado”²¹. Há ainda convenções coletivas que, numa formulação mais contundente, afirmam que “*a ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho*”, estatuiu posteriormente que “*se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão considerados como injustificados*”^{22, 23}.

Está em causa, em qualquer das cláusulas dadas como exemplo, a atribuição à sentença condenatória da virtualidade de tornar injustificadas as faltas referentes ao período de prisão preventiva, que antes haviam sido provisoriamente consideradas justificadas. Este efeito da sentença condenatória sobre as faltas cometidas durante o período de prisão preventiva é, conforme veremos de seguida, a consagração de uma solução defendida por parte da doutrina e, simultaneamente, adotada também por parte da jurisprudência.

Em sentido oposto ao que acaba de concretizar-se distingue-se um segundo grupo de convenções coletivas de trabalho, desta feita de natureza minoritária.

Ao contrário do que se verifica com a maioria das convenções coletivas, este segundo grupo caracteriza-se por prever a natureza justificada das faltas por motivo de prisão preventiva em termos definitivos e absolutos. São cláusulas típicas deste género de orientação as que preveem simplesmente que “*quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á o*

²¹ N.º 3 da cláusula 50.ª do Contrato coletivo entre a ANIPC - Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, 1.ª Série, de 29 de Abril de 2014.

²² N.ºs 1 e 2 da cláusula 25.ª do Contrato coletivo entre a APS — Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outro — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, 1.ª Série, de 15 de Janeiro de 2012.

²³ Como exemplos de outras cláusulas de teor semelhante presentes em acordos coletivos e acordos de empresa *vide*: Acordo coletivo entre a BRISA – Auto-Estradas de Portugal, S.A., e outras e o SETACCOP – Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e outros – Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, 1.ª Série, de 22 de Julho de 2013; Acordo coletivo entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, 1.ª Série de 29 de Maio de 2013 e Acordo de empresa entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, 1.ª Série, de 15 de Outubro de 2010.

regime de impedimento prolongado...”²⁴. Nestes casos, o carácter justificado das faltas e a suspensão do contrato por motivos de prisão preventiva não são condicionados por nenhum fenómeno posterior, sendo independentes do teor da sentença de que o trabalhador venha a ser objeto. As faltas cometidas em virtude da prisão preventiva do trabalhar são justificadas até à sentença e permanecerão assim quer o trabalhador seja absolvido, quer acabe por sofrer uma condenação.²⁵

A contratação coletiva, embora postule a natureza justificada das faltas cometidas na pendência da medida de coação, encontra-se assim dividida em dois grupos, distintos entre si pela circunstância de atribuírem diferentes consequências à posterior condenação do trabalhador em pena de prisão.

3. A Abordagem Doutrinal

3.1. Traços Essenciais

Também a doutrina tem prestado o seu contributo para a determinação dos efeitos da prisão preventiva no contrato de trabalho e, em particular, para a resolução da controversa questão da natureza das faltas cometidas pelo trabalhador durante este período.

Confrontada com a *vexata quaestio* de saber se as faltas por motivo de prisão preventiva constituem uma violação do dever de assiduidade imputável ao trabalhador ou se, pelo contrário, são ausências justificadas que determinam a suspensão do contrato, a doutrina tem respondido com uniformidade.

²⁴ N.º5 da cláusula 86.ª do contrato Coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º20, 1.ª Série, de 29 de Maio de 2009.

²⁵ Em sentido semelhante *vide*, também, o Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — FESAHT e outras — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, 1.ª Série, de 8 de Julho de 2009, o Contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, 1.ª Série, de 15 de Maio de 2010 e o Contrato coletivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, 1.ª Série, de 8 de Agosto de 2009.

De acordo com a generalidade dos autores portugueses²⁶ a ausência do trabalhador em virtude de uma situação de prisão preventiva constitui facto que não lhe é imputável, determinando a suspensão do contrato nos termos previstos no n.º1 do art.º 296.º do CT. As ausências do trabalhador são, portanto, justificadas, não configurando justa causa de despedimento²⁷.

Este entendimento é alicerçado fundamentalmente no princípio da presunção de inocência, previsto no n.º2 do art.º 32.º da CRP²⁸. Conforme ensina Albino Mendes Baptista²⁹, no que tange às faltas provocadas pela prisão preventiva do trabalhador, “há que partir de um preceito básico, com dignidade constitucional: todo o arguido se presume inocente até ao trânsito em julgado da sentença de condenação”³⁰.

De acordo com este princípio, até que se verifique um juízo definitivo sobre a culpa do trabalhador arguido, este deverá ser considerado, tanto na esfera penal como na esfera laboral, como se não tivesse praticado o crime do qual é acusado, impondo-se a igualdade de tratamento relativamente aos restantes trabalhadores da empresa.

No caso da prisão preventiva do trabalhador, não existiu ainda a prolação de qualquer juízo definitivo sobre a culpa do agente. Nos termos dos arts.º 202.º, 212.º e 213.º do Código de Processo Penal está em causa a aplicação de uma medida provisória e meramente cautelar, que embora dependa da verificação de fortes indícios da prática do crime, pode ser substituída a qualquer momento ou acabar por não se confirmar na sentença final.

A aplicação ao trabalhador arguido desta medida de coação assenta, portanto, num juízo de mera probabilidade, muito distinto do juízo de certeza obtido com a sentença final

²⁶ Considerando a prisão preventiva como facto determinante da suspensão do contrato, entre outros, *vide* **Moreira, T.** (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador..., pp. 177-179; **Santos, M.** (2004). A suspensão do contrato de trabalho por motivos ligados ao trabalhador: a suspensão por impedimento prolongado e o requisito da imputabilidade. *Prontuário de Direito do Trabalho*. N.º 68, pp. 148-149; **Baptista, A.** (1998). Faltas por motivo de prisão..., pp. 49-56; **Brito, P.** (2001). Justa causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência. *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Vol. II, pp. 129-130 e **Fernandes, A.** (2014). *Direito do trabalho*..., p. 360.

²⁷ Em sentido contrário, **Martinez, P.** (2010). *Direito do trabalho*..., p. 595, nota 2, que defende que também estas faltas devem considerar-se injustificadas

²⁸ Estabelecendo uma relação direta entre o princípio da presunção de inocência e a natureza justificada das faltas por motivos de prisão, *vide* **Baptista, A.** (1998). Faltas por motivo de prisão..., p. 50; **Gomes, J.** (2007). *Direito do trabalho*..., p. 862; **Santos, M.** (2004). A suspensão do contrato de trabalho... pp. 148-149; **Leite, J.** (1990-1993). O desempenho de funções sindicais e o expediente da suspensão do contrato de trabalho. *Revista Direito e Economia*. Ano XVI-XIX, p.531 e **Costa, E.** (1997). Comentário ao acórdão..., p. 154.

²⁹ **Baptista, A.** (1998). Faltas por motivo de prisão..., p. 50.

³⁰ Sobre a problemática da aplicabilidade do art.º 32.º da CRP a matérias de pendor laboral, *vide* Parte I - capítulo 2.1.

transitada em julgado. Conforme menciona Monteiro Fernandes³¹, num entendimento que é partilhado pela esmagadora maioria dos autores, “*as ausências determinadas por prisão preventiva – uma vez que esta não permite estabelecer um juízo de imputabilidade – deverão, em princípio, ser tratadas segundo o regime das faltas justificadas*”.

Não há, assim, dúvidas entre a doutrina que a prisão preventiva determina, até que seja conhecida a sentença final, a não imputabilidade das faltas ao trabalhador e a consequente suspensão do seu contrato de trabalho.

Contudo, apesar de este ser entendimento pacífico, o tratamento da questão da natureza das faltas do trabalhador por motivo de prisão preventiva impõe outras reflexões. Isto porque, tal como verificámos a respeito da contratação coletiva, também para alguns autores o teor condenatório ou absolutório da sentença que se segue ao cumprimento da prisão preventiva influenciará a natureza das faltas cometidas durante esse período.

Nos casos em que à prisão preventiva do trabalhador se siga uma sentença judicial de natureza absolutória, não se levantam quaisquer dúvidas entre a doutrina. Neste tipo de situações verifica-se uma verdadeira convalidação do juízo de inocência do trabalhador que determinou a justificação das faltas cometidas durante a prisão preventiva³². O único efeito de uma sentença desta natureza será que com a mesma termina o impedimento do trabalhador e também o período de suspensão do contrato de trabalho, devendo este apresentar-se de imediato ao empregador para retomar a sua atividade, conforme previsto no art.º 297.º do CT.

Questão mais controvertida surgirá quando ao período de prisão preventiva se siga uma sentença de natureza condenatória. A interrogação que divide a doutrina e que, em parte, a opõe à jurisprudência é a de saber o que acontece à natureza das faltas cometidas durante a prisão preventiva do trabalhador caso este acabe por ser condenado em pena de prisão.

A este respeito, podemos distinguir duas posições antagónicas, que passaremos a enunciar.

Autores como Menezes Leitão³³ ou Monteiro Fernandes³⁴ sustentam um entendimento segundo o qual, nas palavras deste último, se à prisão preventiva “*se seguir a condenação do*

³¹ Fernandes, A. (2014). *Direito do trabalho*...p. 360.

³² Pronunciando-se no sentido da não interferência da sentença absolutória na natureza das faltas por motivo de prisão preventiva, Santos, M. (2004). *A suspensão do contrato de trabalho*..., p. 150 e Moreira, T. (2001). *O respeito pela esfera privada do trabalhador*..., p. 182.

³³ Leitão, L. (2010). *Direito do trabalho*. 2.ª Edição, Almedina, Coimbra, p. 352.

trabalhador e o cumprimento da pena correspondente, a imputabilidade assim apurada alastra a todo o tempo de detenção e, portanto, de não comparência ao trabalho”.

Segundo esta orientação, o estabelecimento da culpa do trabalhador arguido em sentença condenatória determina também um juízo de imputabilidade relativo às faltas cometidas pelo mesmo em virtude da prática do crime.

Este juízo de imputabilidade emergente da sentença condenatória, conforme explicam os referidos autores, produzirá duas categorias de efeitos. Por um lado, a condenação do trabalhador arguido implica que as faltas cometidas para cumprimento da pena de prisão se considerem injustificadas, por imputáveis ao mesmo. Por outro lado, estabelecida a culpa pela prática do crime, o juízo de imputabilidade daí decorrente estender-se-á a todo o período em que o trabalhador esteve privado da sua liberdade, implicando também a injustificabilidade das faltas cometidas durante o período de prisão preventiva.

Os referidos autores defendem, assim, a propagação dos efeitos da sentença condenatória às ausências ocorridas durante o período de prisão preventiva, transformando-as em faltas injustificadas³⁵.

Em sentido diametralmente oposto ao agora enunciado, pronuncia-se também parte da doutrina. Autores como Teresa Coelho Moreira³⁶ ou Eduardo Maia Costa³⁷ defendem que “*a sentença condenatória só poderá relevar para efeitos de qualificação das faltas para o futuro, não podendo retroagir os seus efeitos*”³⁸.³⁹

De acordo com ambos os autores, que aliás se pronunciam em termos muito semelhantes, as faltas cometidas em virtude de prisão preventiva nunca poderão ser atribuídas a motivo imputável ao trabalhador, nem mesmo caso este venha a ser condenado. Tal acontecerá em virtude de a prisão preventiva ser uma medida de natureza provisória e cautelar, cuja aplicação não depende da culpa do agente, que ainda não foi confirmada, mas apenas de um juízo de necessidade.

³⁴ **Fernandes, A.** (2014). *Direito do trabalho*...p. 360.

³⁵ Tal como adiante teremos oportunidade de confirmar, este é o entendimento mais consentâneo com orientações jurisprudenciais que atualmente se registam. No que respeita à orientação jurisprudencial sobre esta matéria, *vide* Parte I - capítulo 4.1.

³⁶ **Moreira, T.** (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador.... pp. 179-182.

³⁷ **Costa, E.** (1997). Comentário ao acórdão..., p. 154.

³⁸ **Moreira, T.** (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador.... pp. 179.

³⁹ Defendendo o mesmo entendimento mas com recurso a uma fundamentação algo distinta, *vide* **Baptista, A.** (1998). Faltas por motivo de prisão...pp. 51-54

Para os citados autores, só o trânsito em julgado da sentença confirma a culpa do trabalhador arguido e o final da presunção de inocência, sendo que essa declaração de culpa não poderá estender os seus efeitos retroativamente, aplicando-se às faltas cometidas durante a prisão preventiva e transformando-as em injustificadas.

A irretroatividade dos efeitos da sentença condenatória e a natureza justificada das faltas cometidas durante a prisão preventiva manter-se-ão, de acordo com esta orientação doutrinal, também quando a condenação do trabalhador não implique a sua prisão.

Pense-se na hipótese de condenação do trabalhador em pena de multa, em pena suspensa, em prisão por dias livres, ou mesmo em pena de prisão efetiva já integralmente cumprida durante a pendência da prisão preventiva. Subjacente a este género de condenações não impeditivas da prestação de trabalho está, não apenas um objetivo de reintegração social do arguido, conforme preveem os arts. 40.º e seguintes do CP, mas também, tal como refere o n.º2 do art.º 46.º do CP, uma intenção de permitir ao condenado “*prosseguir a sua atividade profissional normal, a sua formação profissional ou os seus estudos*”.

Ora, em casos desta ordem, refere Albino Mendes Baptista⁴⁰ que “*não faz qualquer sentido que a suspensão do contrato de trabalho deixe de operar em virtude de uma sentença condenatória que não se consubstancia tão pouco numa privação da liberdade*”. Isto porque admitir que este género de condenação tivesse a virtualidade de tornar injustificadas as faltas cometidas durante o período de prisão preventiva, resultaria na anulação, pela via laboral, de um juízo reeducativo que o julgador penal pretendeu viabilizar.

Em suma, podemos afirmar que da análise da abordagem feita pela doutrina ao problema dos efeitos da prisão preventiva no contrato de trabalho resulta o consenso dos autores portugueses em afirmar a natureza justificada das faltas cometidas na pendência da medida de coação e, em simultâneo, a sua cisão quanto aos efeitos que uma posterior sentença condenatória possa ter sobre essas faltas.

⁴⁰Baptista, A. (1998). Faltas por motivo de prisão... *Questões Laborais*. Ano V, n.º11, p.54.

3.2. Apreciação Crítica

Também no nosso entender as faltas cometidas pelo trabalhador em razão da sua prisão preventiva devem considerar-se justificadas. Partilhamos a este respeito a opinião generalizada da doutrina portuguesa. E, tal como a maioria dos autores, cremos que a principal razão de ser deste entendimento se funda no princípio da presunção de inocência, previsto no n.º2 do art.º 32.º da CRP.

Conforme já tivemos ocasião de referir, seguindo esta disposição o regime previsto na CRP para os direitos, liberdades e garantias, deve aplicar-se ao Estado e às restantes pessoas públicas e privadas, mesmo quando não esteja em causa um processo de natureza penal. Por este motivo, deverá aplicar-se também à questão em apreço, que embora de índole laboral, tem no seu âmago a aferição da culpa pela prática de um crime. Este princípio de presunção de inocência, quando aplicado à matéria dos efeitos da prisão sobre o contrato de trabalho, implica que, até que se conheça a decisão final no processo penal, não sejam imputáveis ao trabalhador as consequências da prática de um crime que ainda não se confirmou.

Reconhecemos que a prisão preventiva é uma medida de coação aplicada apenas quando se encontrem preenchidos os mais exigentes requisitos, entre os quais se conta a existência de fortes indícios da prática do crime. Contudo, por mais excecional que seja a sua aplicação, concordamos com a doutrina quando afirma que esta não pode confundir-se com uma condenação nem pode interpretar-se como implicando uma imputação de culpa ao agente. É, portanto, impossível estabelecer um juízo de imputabilidade da ausência ao trabalhador com base na sua prisão preventiva.

Neste ponto em particular, subscrevemos o entendimento de Eduardo Maia Costa⁴¹. Conforme refere este autor, consideramos que 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, ao retê-lo dentro dos muros da prisão, a impedir o trabalhador de prestar o trabalho, seja este tido por culposo”*.

Defendemos assim que, perante um caso de prisão preventiva, é ainda impossível afirmar que a situação de impossibilidade de prestar se deva a facto imputável ao trabalhador,

⁴¹ Costa, E. (1997). Comentário ao acórdão..., p. 155.

pelo que enquanto dure o impedimento o contrato de trabalho se suspende, à luz do disposto no n.º1 do art.º 296.º. Este entendimento, aliás, é o único que permite atenuar as consequências nefastas associadas às situações em que o trabalhador despedido durante a prisão preventiva acabe depois por ser absolvido e, por essa via, exonerado de qualquer culpa na criação do seu impedimento de prestar trabalho.

Também nos casos em que a prisão preventiva seja seguida de uma condenação nos parece defensável que as faltas cometidas pelo trabalhador continuem a considerar-se justificadas. Isto porque, tal como disposto no próprio n.º2 do art.º 32.º da CRP, o princípio da presunção de inocência apenas cessa com o trânsito em julgado das sentença condenatória.

Embora reconheçamos a legitimidade do argumento segundo o qual a condenação do trabalhador determina um juízo de imputabilidade ao mesmo das suas ausências, consideramos que tal juízo não deve ser entendido com tamanha amplitude, devendo apenas produzir efeitos para o futuro. É a condenação que marca a culpa do trabalhador arguido, logo apenas desse momento em diante lhe podem ser imputadas as faltas cometidas como consequência da prática do crime. Atribuir à sentença condenatória a faculdade de alterar a natureza das faltas cometidas durante o cumprimento da prisão preventiva seria atribuir-lhe verdadeiros efeitos retroativos, circunstância que não nos parece admissível. Por este motivo as faltas cometidas antes do trânsito em julgado da sentença, devem considerar-se ainda inimputáveis ao trabalhador, por se encontrarem a coberto do princípio da presunção de inocência.

O mesmo raciocínio é aplicável quando o trabalhador tenha sido condenado numa pena não privativa da liberdade. Nestas situações, parece-nos particularmente pertinente que as faltas cometidas continuem a determinar a suspensão do contrato. Isto porque, para além dos argumentos que acabámos de gizar, este entendimento é imposto por uma necessidade de harmonização do sistema jurídico.

A condenação em pena não privativa da liberdade traduz um interesse em minorar as sequelas da prática do crime e a confiança do juiz penal na reabilitação do trabalhador, juízo que não deve ser inviabilizado ou condicionado no domínio laboral. Se o julgador penal sancionou o trabalhador de modo a evitar interferências no seu quotidiano, entendemos contraproducente um entendimento que permita ao foro laboral contrariar este juízo,

sancionando o trabalhador pela prática do crime de modo mais severo que o pretendido pelo juiz penal.

Em suma, partilhamos sem reservas o entendimento da secção da doutrina que defende a natureza justificada das faltas cometidas em razão da prisão preventiva do trabalhador, independentemente da circunstância de esta ser seguida de uma sentença condenatória.

4. A Abordagem Jurisprudencial

4.1. Traços Essenciais

O estudo do tratamento conferido pelo ordenamento jurídico português às situações de prisão preventiva do trabalhador não estaria completo sem a análise das decisões jurisprudenciais que, ao longo do tempo, têm sido produzidas quanto a esta matéria. Tal como se verificou a respeito da doutrina, também a jurisprudência tem sido chamada a lançar alguma luz sobre este tema e, em particular, sobre a problemática das faltas cometidas pelo trabalhador no decurso da prisão preventiva.

As Instâncias superiores não têm, ao longo dos tempos, exceção a regra e, suscetíveis à tensão entre os vários interesses envolvidos, acabam por se desdobrar em entendimentos nem sempre convergentes. Todavia, dada a relativa extensão de decisões que a este respeito têm sido proferidas, centrar-nos-emos apenas na jurisprudência mais recente oriunda das instâncias superiores⁴².

No que concerne à orientação decisória do STJ, verifica-se uma convergência da jurisprudência deste Tribunal no sentido de cunhar como injustificadas as faltas cometidas por motivo de prisão preventiva, considerando-as imputáveis ao trabalhador.

⁴²Tem também relevância para o presente estudo alguma jurisprudência menos recente do STJ. Entre esta jurisprudência destacamos o acórdão de 03 de Novembro de 1988, publicado no BMJ, n.º381, 1988, p. 489, por representar um dos primeiros casos em que o STJ afirma a inaplicabilidade do princípio da presunção de inocência à matéria laboral e declara injustificadas as faltas cometidas durante a prisão preventiva, tendo servido de orientação para muitas das decisões posteriores. Já com data posterior, releva também o acórdão de 25 de Fevereiro de 1993, publicado na CJ, Tomo I, 1993, pp. 260 e ss., em que o STJ reitera este entendimento. Finalmente salienta-se também a importância do acórdão de 14 de Maio de 1997, publicado na RMP, n.º70, 1997, pp. 147 e ss., no qual se discute a legitimidade do despedimento do trabalhador quando este seja anterior à sentença penal condenatória. Neste acórdão o Tribunal acaba por validar um despedimento levado a cabo antes da condenação penal do trabalhador arguido, decisão veio a ser objeto de um comentário em sentido distinto da autoria de Eduardo Maia Costa, e de críticas expressas por Albino Mendes Baptista e Teresa Coelho Moreira que se pronunciam contra esta orientação por entenderem que implica a atribuição à sentença condenatória de um verdadeiro efeito retroativo.

Recentemente o STJ tem vindo a sustentar esta posição defendendo que a inimputabilidade ao trabalhador das ausências cometidas em razão da sua prisão preventiva depende da prova de que este não poderia nem conseguiria prever que os seus comportamentos provocariam uma impossibilidade de prestar trabalho.

É esta a linha argumentativa seguida, simultaneamente, pelos acórdãos do STJ de 04 Junho de 2008⁴³ e 01 de Outubro de 2008⁴⁴.

No primeiro destes dois acórdãos, refere o STJ que, para determinar a imputabilidade ao trabalhador das faltas provocadas pela sua prisão preventiva, *“aquilo a que se deve atender é (...) à desconsideração que o trabalhador levou a efeito quanto a uma possível sequela do seu comportamento, justamente a da previsibilidade de, com ele, poder não vir a prestar trabalho à entidade patronal. De acordo com o referido acórdão, para que a responsabilidade pelas ausências provocadas pela prisão preventiva não recaia sobre o trabalhador este terá que “aduzir razões e factuais que sejam demonstrativas, quer que, ao prosseguir determinado comportamento, não houve a mínima «desconsideração» da previsibilidade acima mencionada, quer que não efectuou tal prossecução, quer, ainda, que o assumido comportamento, em face das circunstâncias em que ocorreu, não era de molde a poder acarretar as faltas dadas ao serviço resultantes do cumprimento da medida de coação a que foi sujeito”*.⁴⁵

No mesmo sentido se pronuncia o segundo dos acórdãos referidos, datado de 01/10//2008. Em perfeita harmonia com o acórdão anterior, refere este que, *“verificadas as ausências ao serviço, sobre o trabalhador recai o ónus de alegar e provar que tais ausências não procederam de culpa sua, a fim de justificar as faltas, o que, no caso, exigiria a invocação de factos tendentes a demonstrar a impossibilidade de lhe serem imputados*

⁴³ Acórdão n.º 08S601 do Supremo Tribunal de Justiça, de 04/06/2008, disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁴ Acórdão n.º 08S718 do Supremo Tribunal de Justiça, de 01/10/2008, disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁵ A respeito do referido acórdão atente-se também na circunstância de este ter sido objeto de um voto de vencido, da autoria do Juiz Desembargador Sousa Peixoto, cuja argumentação entendemos de manifesta pertinência. De acordo com a declaração de voto, a argumentação veiculada pelo STJ merece dois reparos. Um primeiro no sentido de que embora o STJ tenha decidido que o motivo das faltas é imputável ao trabalhador quando se verifique mera negligência, tal orientação contraria o que tem sido consensualmente defendido pela doutrina portuguesa, de acordo com a qual a imputabilidade, mais do que mera negligência, implica o dolo do agente. O segundo reparo será no sentido de reiterar a aplicabilidade do princípio da presunção de inocência também em situações de índole laboral. Neste sentido, refere o dito voto de vencido, que *“ (...) à data do despedimento, ainda não havia, naquele processo, decisão com trânsito em julgado, o que, em nosso entender, obsta a que tal conduta possa ser levada em conta para efeitos da referida «desconsideração», uma vez que, nos termos do n.º 2 do art.º 32.º da CRP “todo o arguido se presume inocente até ao trânsito em julgado da sentença de condenação”*.”

comportamentos que pudessem dar origem à situação que o impediu de comparecer ao serviço (...)”. Este acórdão do STJ destaca-se também por, mais uma vez, reiterar a inaplicabilidade do princípio da presunção de inocência às situações *juslaborais*.

O Supremo Tribunal continua, assim, a reiterar uma posição tradicional quanto a esta matéria. Postula, por um lado, que a fim de as ausências devidas a prisão preventiva se considerarem imputáveis ao trabalhador bastará que na sua origem se encontre um comportamento meramente negligente do mesmo. No entender deste Tribunal, 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. Por outro lado, defende também o STJ que na valoração das referidas faltas do trabalhador não deve interferir o princípio da presunção de inocência, uma vez que este não pode aplicar-se a situações laborais com a mesma amplitude com que foi gizado para o processo penal.

Já no que concerne aos Tribunais da Relação principia a verificar-se, ainda que timidamente, uma alteração no sentido decisório. É, por isso, e no que a estes Tribunais diz respeito, mais complexo identificar uma orientação jurisprudencial estável.

Parte da jurisprudência proveniente dos Tribunais da Relação continua, ainda, a seguir a linha orientadora proveniente do STJ, pugnando pela imputabilidade ao trabalhador das ausências cometidas durante a sua prisão preventiva e pela inaplicabilidade do princípio da presunção de inocência. Neste sentido, vejam-se, por exemplo, os acórdãos proferidos pelos Tribunais da Relação de Lisboa a 21 de Novembro de 2007⁴⁶ e pela Relação do Porto a 19 de Outubro de 2009⁴⁷.

No primeiro dos acórdãos pode ler-se no ponto I do respetivo sumário que *“as faltas dadas ao serviço, em numero superior a 5, por motivo de prisão preventiva do trabalhador, em consequência de acusação de crime de homicídio qualificado, abuso de confiança e simulação de crime, crime por que veio a ser condenado e que leva a imputar-lhe a responsabilidade de tal prisão, são consideradas como injustificadas, por procederem de comportamento gravemente censurável, constituindo, por isso, justa causa de despedimento”*.

⁴⁶ Acórdão n.º 7008/2007-4 do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21/11/2007, disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁷ Acórdão n.º 254/07.1TTVLG.P1 do Tribunal da Relação do Porto, de 19/10/2009, disponível em www.dgsi.pt.

Também no acórdão do Tribunal da Relação do Porto é adotada a posição expressa nos supra citados acórdãos do STJ, de acordo com os quais, na apreciação da imputabilidade das faltas ao trabalhador não pode 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.

Já a restante jurisprudência a este respeito produzida pelos Tribunais da Relação tem vindo a distanciar-se do entendimento professado pelo STJ. Parte da jurisprudência recente das Relações tem defendido, na última década e meia, a natureza justificada das faltas determinadas pela prisão preventiva do trabalhador até que se verifique a sua condenação por sentença transitada em julgado. Este entendimento tem sido sustentado, em clara articulação com o que unanimemente defende a doutrina, com base na aplicação ao direito do trabalho do princípio da presunção de inocência e atendendo ao carácter meramente provisório e indiciário da medida de coação de prisão preventiva.

Um dos primeiros acórdãos a pronunciar-se neste sentido foi o acórdão do Tribunal da Relação do Porto, datado de 21 de Fevereiro de 2000⁴⁸. De acordo com este acórdão, *“as faltas motivadas por prisão preventiva são justificadas se à data do despedimento, não houver decisão condenatória com trânsito em julgado no processo-crime. Tal decorre do princípio da presunção de inocência”*.

A este acórdão seguiu-se a decisão proferida pelo Tribunal da Relação de Lisboa a 24 de Novembro de 2004⁴⁹, nos termos da qual foi defendido também que *“face ao princípio constitucional da presunção de inocência do arguido até ao trânsito em julgado da sentença penal condenatória, são justificadas as faltas ao trabalho resultantes do cumprimento da medida de prisão preventiva, devendo considerar-se motivadas na impossibilidade de prestar trabalho não imputável ao trabalhador, decorrente do cumprimento de obrigação legal. Ainda que tenha sobrevivido condenação do arguido em pena de prisão, que lhe foi suspensa, esse facto, se superveniente à dedução da nota de culpa e à decisão no processo disciplinar, não poder ser tido em consideração na valoração da infração disciplinar acusada, não relevando para efeitos de não justificação daquelas faltas.”*

⁴⁸ Acórdão n.º 9941389 do Tribunal da Relação do Porto, de 21/02/2000, disponível em www.dgsi.pt.

⁴⁹ Acórdão n.º 4936/2004-4 do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24/11/2004, disponível em www.dgsi.pt.

Neste sentido, pronunciou-se novamente a Relação de Lisboa em acórdão de 06 de Abril de 2005⁵⁰, no qual pode ler-se que *“inexistindo decisão condenatória com trânsito em julgado (no caso nem sequer decisão condenatória), à data das notas de culpa ou mesmo da decisão final disciplinar, tais ausências têm de se considerar justificadas, porque motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador”*.

Finalmente, a mesma Relação volta ainda a reforçar este entendimento, desta feita a propósito de um acórdão datado de 24 de Outubro de 2007⁵¹ que remete para a fundamentação para o último dos acórdãos citados.

Nos acórdãos em apreço o Tribunal da Relação faz depender a natureza das faltas cometidas em razão da prisão preventiva da circunstância de, no momento da decisão final de despedimento, existir ou não sentença condenatória transitada em julgado. Caso, no momento do despedimento, o trabalhador já tenha sido condenado pela prática do crime, o juízo de culpa aí aferido alastrar-se-á às faltas cometidas no período de prisão preventiva, tornando-as injustificadas. Já se até ao momento do despedimento não existe condenação do trabalhador ou se esta ainda não transitou em julgado, as faltas não podem considerar-se imputáveis ao trabalhador por faltar o juízo definitivo quanto à sua culpa.

O entendimento seguido nos referidos acórdãos demarca-se claramente de alguma jurisprudência polémica que havia admitido a legitimidade do despedimento fundado nas faltas cometidas por prisão preventiva e levado a cabo antes de conhecida a sentença penal condenatória do trabalhador⁵². Nesta jurisprudência recente o TRL estabelece sem margem para dúvidas a impossibilidade de as faltas cometidas por prisão preventiva poderem ser imputadas ao trabalhador antes da sua condenação penal.

Em resumo, no que concerne ao tratamento jurisprudencial das ausências cometidas em razão de prisão preventiva, verifica-se que a tendência maioritariamente manifestada pelas instâncias superiores tem sido no sentido de considerar as mesmas imputáveis ao trabalhador e, conseqüentemente, injustificadas. Tal entendimento, porém, tem sido afastado pela jurisprudência recente dos Tribunais da Relação, que se tem pronunciado no sentido de que as faltas por motivo de prisão devem ser consideradas justificadas, salvo se até ao culminar do

⁵⁰ Acórdão n.º6108/2004-4 do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06/04/2005, disponível em www.dgsi.pt.

⁵¹ Acórdão n.º4421/2007-4 do Tribunal da Relação de Lisboa de 24/10/2007, disponível em www.dgsi.pt.

⁵² Cfr. nota 42, pág. 24.

procedimento disciplinar tiver sido proferida sentença condenatória do trabalhador, já transitada em julgado.

4.2. Apreciação crítica

Analisemos agora a referida jurisprudência sob uma perspectiva crítica, começando pela proferida pelo Supremo Tribunal de Justiça.

Conforme tivemos oportunidade de analisar no capítulo antecedente, a jurisprudência do STJ pronuncia-se pela natureza injustificada das faltas cometidas durante a prisão preventiva do trabalhador. Discordamos, contudo, desta orientação do STJ, não apenas quanto à solução final oferecida mas também quanto ao percurso argumentativo utilizado.

Para imputar ao trabalhador as faltas provocadas pela prisão preventiva, afirma o STJ que, mais importante do que aferir as consequências concretas do seu comportamento para efeitos de integração da infração criminal, será determinar se este podia ou devia ter previsto a possibilidade de as suas condutas resultarem numa situação de privação da liberdade e consequente impossibilidade de trabalhar.

Entendemos, porém, que esta argumentação peca por se afastar da definição de facto “*não imputável ao trabalhador*” que tem vindo a ser construída a respeito do art.º296.º. Conforme já constatámos anteriormente, é entendimento consensual da doutrina que o conceito de imputabilidade contido no n.º1 do art.º 296.º depende, não de mera negligência, mas de verdadeiro dolo. De acordo com os autores portugueses, a imputabilidade do impedimento de prestar ao trabalhador implica uma intencionalidade ou voluntariedade especialmente dirigida à relação laboral e à criação do impedimento. Já no entender o STJ, para além dos casos em que o trabalhador tenha voluntariamente criado a situação de impossibilidade de prestar, consideram-se-lhe imputáveis também os casos de negligência em que este, conformando-se com a possibilidade de vir a ser privado da sua liberdade, ainda assim, decide agir.

Tal posição, para além de ser mais severa do que a defendida unanimemente pela doutrina portuguesa gera situações controversas. Considerando que a imputabilidade do impedimento se basta com a circunstância de o trabalhador, quando agiu, ter desconsiderado a

possibilidade de não poder trabalhar, muitas situações de mero descuido ou imprevidência terão de ser excluídas da proteção do art.º 296.º.

O caso do trabalhador que se lesiona gravemente na sequência da prática de um desporto de risco, ficando impossibilitado de trabalhar, ou o exemplo clássico do trabalhador que, por fumar compulsivamente, adoece com cancro do pulmão, são situações que a doutrina tem considerado como determinantes da suspensão do contrato de trabalho. Contudo, seguindo o entendimento professado pelo STJ nos seus acórdãos mais recentes, também estas situações são imputáveis ao trabalhador, gerando as consequentes faltas injustificadas. Trata-se, assim, de um entendimento que eleva a desproteção do trabalhador.

Creemos mesmo que o entendimento do STJ condiciona intoleravelmente a vida do trabalhador, conduzindo a que todas as suas acções sejam ponderadas em função da preocupação de não condicionar a sua capacidade de prestar trabalho. Entendemos, em total acordo com Albino Mendes Baptista⁵³, que “*a actuação das pessoas comporta naturalmente uma esfera de risco licito*”, não devendo ser condicionada pela preocupação omnipresente de não ficar impossibilitado para prestar trabalho. Por essa razão, parece-nos ser excessiva a posição defendida pelo STJ na jurisprudência em análise.

A posição que temos vindo a assumir relativamente à natureza das faltas cometidas pelo trabalhador preso preventivamente leva-nos ainda a discordar do STJ numa outra medida. Ao colocar a tónica na desconsideração que o trabalhador fez da possibilidade de acabar impossibilitado de trabalhar, o STJ retira relevo ao juízo que venha a ser efetuado quanto à prática do crime. Em consequência, este Tribunal tem vindo a pronunciar-se pela legitimidade do despedimento baseado nas faltas cometidas durante a prisão preventiva mesmo quando não seja ainda conhecida a sentença penal.

Entendemos, porém, que ao fazê-lo o Tribunal ignora um elemento fundamental desta problemática: a conduta do trabalhador que se aprecia no âmbito laboral, e que gera as faltas ao trabalho é a conduta discutida no processo penal. Deste modo, a natureza das faltas cometidas durante a prisão preventiva e o juízo quanto à prática do crime encontram-se intimamente ligados. Ora, se o despedimento for operado antes de transitar em julgado a

⁵³ Baptista, A. (1998). Faltas por motivo de prisão..., p. 58.

sentença penal do trabalhador, cremos que deverá considerar-se ilegítimo, uma vez que o trabalhador se encontra ainda protegido pelo princípio da presunção de inocência, não sendo possível afirmar para lá da dúvida que as suas ausências tenham resultado de uma sua conduta culposa.

Apreciemos, agora, a jurisprudência originária dos diversos tribunais da Relação.

Tal como referíamos no capítulo precedente, as decisões recentemente proferidas por estes Tribunais caracterizam-se por um afastamento da orientação defendida pelo STJ e por uma clara aproximação à doutrina. Neste sentido, encontram-se também mais próximas do entendimento que temos vindo a defender a respeito das ausências do trabalhador provocadas pela sua prisão preventiva.

De acordo com a última jurisprudência dos tribunais da Relação o princípio da presunção de inocência impõe que até ao trânsito em julgado da sentença condenatória do trabalhador as suas ausências devam considerar-se justificadas, por decorrerem de um facto que não lhe é imputável. Verifica-se assim, uma recusa dos despedimentos anteriores à condenação do trabalhador. Os mesmos tribunais salientam também que o despedimento anterior à condenação continuará a ser ilícito mesmo que posteriormente lhe sobrevenha a condenação do trabalhador.

Entendemos que esta argumentação é a mais conforme com o princípio da presunção de inocência. Discordamos, contudo, da Relação num aspeto particular. Tal como já referimos quando apreciámos as diversas posições tomadas pela doutrina a este respeito, acreditamos que também nos casos em que exista uma condenação transitada em julgado em momento anterior ao despedimento as faltas cometidas durante a prisão preventiva não podem ser imputadas ao trabalhador. As ausências em prisão preventiva devem-se apenas a um juízo cautelar e não têm qualquer conteúdo punitivo, pelo que a condenação do trabalhador apenas deve influenciar a natureza das faltas cometidas daí em diante.

II – A condenação em pena de prisão e o contrato de trabalho

1. Os Interesses em Conflito

O tratamento conferido às situações de cumprimento de pena de prisão distingue-se do referente aos casos de prisão preventiva pela circunstância decisiva de, no primeiro dos casos, já se encontrar estabelecida por decisão judicial a culpa do trabalhador arguido. É a condenação que marca a passagem de uma esfera de juízos dubitativos e provisórios, para um âmbito da verdadeira certeza jurídica. E, com a alteração da natureza dos juízos relativos à culpa do trabalhador regista-se, também, uma mutação dos interesses a proteger.

No que ao trabalhador diz respeito, o principal interesse a tutelar passará, não pela defesa da sua inocência, que acabou por ser definitivamente afastada com a condenação, mas pela atenuação dos efeitos que a prática do crime extralaboral possa surtir sobre a relação de trabalho. Importa traçar uma fronteira clara entre aquela que é a esfera íntima do trabalhador e o universo de factos sobre os quais o empregador pode exercer um poder sancionatório, assegurando o respeito pelo princípio da irrelevância disciplinar dos comportamentos extralaborais do trabalhador⁵⁴. Embora esteja em causa a prática de um crime, não deve perder-se de vista que se trata de um ilícito completamente alheio à relação laboral, pelo que o trabalhador não deverá ser penalizado no âmbito disciplinar, por uma conduta relativamente à qual já foi sancionado penalmente.

Contudo, se importa estabelecer uma dicotomia evidente entre esfera privada e relação de trabalho, urge também tutelar os interesses do empregador, que se confronta com os diversos efeitos de integrar na sua força produtiva um trabalhador condenado pela prática de um crime. Não sendo de discutir que, estando em causa um crime extralaboral, não se verifica a violação direta de deveres laborais, impõe-se a proteção do empregador contra situações que, por si, possam conduzir a uma irremediável perda de confiança entre as partes ou a uma lesão evidente da imagem ou bom nome do empregador.

⁵⁴ Acerca da relevância disciplinar dos comportamentos extralaborais do trabalhador, vide **Dray, G.** (2001). *Justa causa e esfera privada...*, p.5 8; **Ramalho, M.** (1998). *Sobre os limites do poder disciplinar laboral. I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*. Almedina, Coimbra, pp. 195 e 196 e **Abrantes, J.** (2014). *Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho. Em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões)*. Almedina, Coimbra, pp. 21-27.

E, se estes são os elementos que importa ponderar como simples corolário da prática de um crime pelo trabalhador, o conflito entre as partes torna-se mais evidente quando, em razão da condenação, o trabalhador deixe de poder trabalhar. Também no estabelecimento do regime das faltas provocadas pela prisão do trabalhador se imporá a procura de equilíbrio entre as duas partes da relação laboral.

Quanto ao trabalhador, mais uma vez se afigura primordial a compreensão de que, embora este tenha faltado sucessivamente ao trabalho, tais ausências não decorrem de uma intenção sua de impossibilitar a prestação de trabalho.

Por sua vez, a tutela dos interesses do empregador implica que sejam levadas em linha de conta considerações de natureza diametralmente oposta. Embora o trabalhador possa não ter cometido o crime com o específico intuito de se furtar ao trabalho e, assim, violar os seus deveres laborais, é certo que podia e devia ter calculado a eventual impossibilidade de prestar daí adveniente. Por este motivo, a tutela do empregador implica que questione a justiça de fazer recair sobre a sua esfera jurídica o risco associado a este tipo de ausências. Estando em causa a prática de um crime pelo qual o tribunal já condenou o trabalhador arguido, é discutível se deverá ser o empregador a suportar os efeitos da sua ausência do local de trabalho.

Tal ideia torna-se ainda mais evidente quando estejam em causa penas de longa duração. A proteção dos interesses do empregador implicará que lhe sejam conferidos meios de tutela quanto as faltas do trabalhador se possam prolongar por anos, evitando assim que este se veja forçado a preservar um posto de trabalho que o trabalhador muitas vezes perdeu em consequência da prática de um crime não só grave, mas também doloso.

2. Os Dados Normativos

2.1. A Constituição

À semelhança do verificado a respeito dos casos de prisão preventiva, também quando esteja em causa a condenação do trabalhador em pena de prisão a CRP é omissa no que toca a estabelecer os efeitos desta situação no contrato de trabalho.

Todavia, embora a CRP não ofereça qualquer resposta taxativa quanto ao impacto produzido pela condenação do trabalhador na sua relação com o empregador, a doutrina tem retirado do texto constitucional uma verdadeira garantia do trabalhador. Tal tem sido conseguido com recurso ao n.º4 do art.º 30.º da CRP, que prevê a impossibilidade da perda de “*direitos civis, profissionais ou políticos*” como efeito necessário de uma pena⁵⁵.

De acordo com Gomes Canotilho e Vital Moreira⁵⁶, este preceito pretende obstar a que à pena em que o arguido é condenado se acrescentem, de forma imediata e sem decisão judicial, verdadeiras outras sanções que acabem por se traduzir na perda de direitos entre os quais se contam os profissionais. Entre o elenco dos direitos profissionais a proteger, os mesmos autores incluem os direitos de escolha e exercício da profissão, afirmando que um dos fitos do regime previsto no n.º4 do art.º30.º é, precisamente, “*impedir que, de forma mecânica, sem atender aos princípios da culpa, da necessidade e da jurisdicionalidade se decreta a morte civil ou profissional*” do cidadão.

Partindo destes considerandos, a doutrina portuguesa tem aplicado o princípio previsto no n.º4 do art.º 30.º para tutela do trabalhador condenado em pena de prisão, afirmando que esta não pode implicar a perda automática do emprego⁵⁷. Todavia, o escopo de proteção conferido por esta disposição é muito limitado, apenas impedindo que a condenação cause imediatamente e sem mais o despedimento do trabalhador. Os mesmos autores que invocam o disposto no n.º4 do art.º30.º afirmam também sem reservas que, apesar de a condenação não ser sinónimo de despedimento, o referido preceito não impede o empregador de romper o vínculo contratual com base nas faltas cometidas durante o cumprimento da pena. Isto porque, de acordo com os referidos autores, o despedimento fundado nas faltas cometidas durante a condenação não afeta os direitos de escolha da profissão ou exercício da mesma previstos no n.º4 do art.º 30.º da CRP⁵⁸.

⁵⁵ A mesma regra encontra-se também prevista no art.º 65.º do CP.

⁵⁶ **Canotilho, J. e Moreira, V.** (2007). *Constituição da república portuguesa anotada...*, p. 198.

⁵⁷ **Leite, J.** (1990-1993). O desempenho de funções sindicais...p. 531; **Baptista, A.** (1998). Faltas por motivo de prisão..., pp. 57-61; **Moreira, T.** (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador..., pp. 183-185; **Santos, M.** (2004). A suspensão do contrato de trabalho..., p. 144 e **Neto, A.** (1987). Natureza e consequências das faltas dadas por um trabalhador motivadas por condenação em pena de prisão. *Revista de Direito e Estudos Sociais*. Ano XXIX (II da 2ª série), n.º1, pp. 51-54.

⁵⁸ Neste sentido, **Moreira, T.** (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador..., pp. 183-185 e **Neto, A.** (1987). Natureza e consequências das faltas..., p. 54.

E esta é também a opinião sufragada pelo Tribunal Constitucional⁵⁹.

Ainda na vigência do Decreto-Lei n.º 874/76 foi suscitada a este Tribunal a questão da inconstitucionalidade da al. e) do n.º2 do art.º 23.^{º60} do referido diploma (de redação semelhante à al. d) do n.º1 do art.º 249.º do atual CT). De acordo com o recorrente, tal norma, a ser interpretada no sentido de serem injustificadas, porque imputáveis ao trabalhador, as faltas decorrentes do cumprimento de pena de prisão, violaria o disposto no n.º4 do art.º 30.º da CRP, por acarretar automaticamente o despedimento do trabalhador que faltasse ao serviço por tal motivo.

O Tribunal Constitucional, contudo, entendeu a questão diversamente. De acordo com este tribunal, a impossibilidade de prestar trabalho em consequência de uma condenação não pode ser entendida como um dos efeitos necessários da pena proibidos pelo n.º4 do art.º 30.º. A não prestação de trabalho, refere o Tribunal, não constitui *“um efeito automático da condenação, estabelecido por lei, mas antes uma inevitável consequência do cumprimento de pena de prisão, derivada da própria natureza desta pena”*. Além do mais, este Tribunal recorda também que a perda do posto de trabalho resultante do cumprimento de pena de prisão tem sempre carácter eventual e não necessário. Para que as faltas injustificadas cometidas durante o cumprimento de pena culminem no despedimento do trabalhador, é necessário que se verifique a instauração de um processo disciplinar e a prolação de uma decisão de despedimento pelo empregador, que podem não ocorrer. Finalmente, o Tribunal ressalva ainda que na origem dos casos de impossibilidade de prestar em virtude do cumprimento de pena de prisão, está um comportamento culposo do trabalhador. Este colocou-se culposamente, numa situação de impedimento e, conseqüentemente *“não se afigura inconstitucional a norma que classifica como injustificadas as suas posteriores faltas ao serviço: sem ofensa do princípio da essencial dignidade da pessoa humana (art.º 1.º da*

⁵⁹ Acórdão n.º209/93 do Tribunal Constitucional, de 16/03/1993, publicado no BMJ n.º 425, 1993, pp. 150 e ss. Antes de conhecida pelo Tribunal Constitucional, esta questão fora também objeto de tratamento pelo Supremo Tribunal de Justiça, em acórdão de 30/10/1987, publicado no BMJ, n.º 370, 1987 e também pelo Tribunal da Relação de Lisboa em acórdão datado de 06/05/1993, publicado na CJ, 1992, Tomo III, p. 225 e ss.

⁶⁰ Dispunha esta norma que são consideradas faltas justificadas *“as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar”*.

*Constituição) – e do princípio da culpa, que dele deriva -, pode formular-se contra o trabalhador um juízo de censura, por ter violado o dever de assiduidade”.*⁶¹

Verifica-se, portanto, no que à esfera constitucional diz respeito, que a proteção conferida ao trabalhador que se encontre em cumprimento de pena tem um escopo limitado. A proibição da perda de direitos profissionais como efeito necessário da pena apenas salvaguarda os casos de despedimento como decorrência imediata da condenação.

Estão afastadas do âmbito do n.º4 do art.º 30.º da CRP as situações de despedimento do trabalhador em virtude das faltas cometidas durante este período. De acordo com a doutrina e também com a jurisprudência do Tribunal Constitucional, a natureza injustificada das faltas e a possibilidade de despedimento daí adveniente não podem ser consideradas como um efeito necessário do cumprimento de pena, uma vez que tal situação não só tem natureza meramente eventual como não afeta os direitos de escolha da profissão ou exercício da mesma previstos no n.º4 do art.º 30.º da CRP

2.2. A Lei

Também no que à legislação ordinária diz respeito, o grande desafio suscitado pelas situações de cumprimento de pena pelo trabalhador passa por determinar qual a natureza e efeitos das faltas cometidas durante esse período. E, a este respeito, a análise do ordenamento jurídico português implica que, mais uma vez, se destaque o silêncio do Código do Trabalho.

Em paralelo com o que acontece com a prisão preventiva, a problemática da impossibilidade de prestar provocada pela condenação do trabalhador tem de solucionar-se por recurso aos regimes gerais das faltas e da suspensão do contrato de trabalho. E, conforme já vimos, a aplicação de qualquer destes institutos depende da circunstância de as ausências por motivo de prisão preencherem o conceito de *impedimento não imputável ao trabalhador*. Todavia, este é um conceito vago, não existindo, entre os diversos exemplos previstos n.º1 do art.º 296.º, qualquer referência aos casos de prisão do trabalhador. O silêncio do CT não

⁶¹ Criticando a posição defendida pelo TC, **Baptista, A.** (1998). Faltas por motivo de prisão..., pp. 61-62, que refere, a propósito deste acórdão, que “*não obstante a afirmação de que o despedimento não é uma consequência necessária do cumprimento da pena de prisão, as decisões judiciais que conhecemos neste matéria muito se aproximam daquilo a que poderíamos chamar justa causa assente num «facto objectivo» ...*”.

permite, assim, avançar qualquer certeza relativamente à integração das situações de prisão no elenco dos impedimentos não imputáveis ao trabalhador. Por esta razão, também quando o trabalhador se encontra em cumprimento de pena a omissão da legislação acaba por transferir para a doutrina e jurisprudência a responsabilidade de concretizar este conceito no que às situações de prisão diz respeito, determinando por esta via a natureza das respetivas faltas.

Conforme teremos oportunidade de analisar com maior profundidade nos capítulos seguintes, tanto a jurisprudência portuguesa como uma parte significativa da doutrina tendem a qualificar as faltas por cumprimento de pena como imputáveis ao trabalhador e, necessariamente, injustificadas. Como consequência, é amplamente entendido que estas faltas podem constituir justa causa de cessação do vínculo contratual pelo empregador.

A justa causa de despedimento encontra-se regulada no art.º 351.º. De acordo com o n.º1 do referido preceito, “*constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”. Para além desta disposição de carácter geral, o n.º2 do mesmo artigo contém ainda um elenco exemplificativo de situações específicas de justa causa.

O caso das faltas provocadas pelo cumprimento de pena de prisão enquadra-se precisamente num dos exemplos previstos no n.º2 do art.º 351.º. De acordo com a al. g) da referida norma, as faltas não justificadas cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas constituirão justa causa de despedimento, independentemente de prejuízo ou risco para a empresa. Será este, portanto, o fundamento para cessação do contrato com justa causa pelo empregador, quando o trabalhador, em virtude da situação de prisão, falte sucessiva e reiteradamente ao trabalho.

Contudo, tem-se questionado se, quando as faltas provocadas pelo cumprimento de pena atinjam um número superior a cinco seguidas ou dez interpoladas, ainda será necessário submetê-las ao crivo dos requisitos gerais da justa causa do n.º1 do art.º 351.º.

A este respeito tem sido entendido que, na senda do que refere a este respeito Rosário Palma Ramalho⁶², “*ao consagrar esta causa de despedimento nestes moldes aparentemente*

⁶² Ramalho, R. (2010). *Direito do trabalho...*, p. 820.

mais objectivos, a lei estabelece, a partir do número de faltas e, sobretudo, com base no facto de serem injustificadas (constituindo assim uma violação do dever de assiduidade), a presunção de que tais faltas correspondem a uma infracção disciplinar grave". Os casos de faltas superiores a cinco dias seguidos são, assim, entendidos como uma falta grave, independentemente do seu resultado, tornando-se desnecessária a prova da existência de prejuízos ou riscos graves para a empresa. Já o cumprimento do pressuposto do n.º1 do art.º 351.º é exigido em qualquer situação, estejam ou não em causa faltas superiores a 5 dias⁶³.

Assim, de acordo com a disciplina presente no art.º 351.º, para que as faltas cometidas em razão do cumprimento de prisão possam determinar o despedimento com justa causa, é necessário provar o número de faltas injustificadas previstas na al. g) do n.º2 do art.º 351.º. E, para além disto, é também necessária a prova de que a ausência do trabalhador conduziu à impossibilidade de subsistência da relação laboral⁶⁴.

Em suma, apenas quando as faltas provocadas por motivo de cumprimento de prisão respeitem as exigências da al. g) do n.º 2 e do n.º1 do art.º 351.º, poderá o trabalhador ser, com fundamento nas mesmas, despedido com justa causa.

Para além das disposições relacionadas com a suspensão do contrato de trabalho e com o despedimento com justa causa, existe ainda um outro instituto previsto no CT que, acaba por ser referido como potencialmente relevante para o tratamento das ausências por cumprimento de pena. Trata-se da figura da caducidade do contrato de trabalho prevista na al. b) do art.º 344.º. A lei prevê na referida disposição que, quando se verifique uma situação de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar do seu trabalho, o contrato caducará nos termos gerais.

⁶³ É este o entendimento defendido em diversos acórdãos recentes, concretamente respeitantes a situações de faltas motivadas pela privação de liberdade do trabalhador. Entre a jurisprudência do STJ, vide o acórdão n.º 08S601, de 04/06/2008, disponível em www.dgsi.pt, que refere que, quanto aos casos de faltas injustificadas "*mister é que a sua ocorrência torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*". Os exemplos deste entendimento proliferam também ao nível dos Tribunais da Relação. São exemplos os acórdãos n.º6108/2004-4 do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06/04/2005, n.º 7008/2007-4 do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21/11/2007 e n.º 254/07.1TTVLG.P1 do Tribunal da Relação do Porto, de 19/10/2009, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

⁶⁴ Defendendo que a prova pelo empregador da impossibilidade de subsistência da relação laboral deverá ser especialmente atenuada, o acórdão n.º 08S718 do Supremo Tribunal de Justiça, de 01/10/2008, disponível em www.dgsi.pt, que embora defendendo que a qualificação das referidas faltas como infração disciplinar grave não implica, só por isso, justa causa de despedimento, considera "*de atenuar, em caso de faltas frequentes, a exigência de demonstração de factos atinentes à impossibilidade de subsistência do vínculo laboral*". A mesma linha argumentativa volta a ser consagrada posteriormente no acórdão n.º 254/07.1TTVLG.P1.S1 do Supremo Tribunal de Justiça, de 15/09/2010, disponível em www.dgsi.pt.

De acordo com Bernardo Lobo Xavier, a impossibilidade absoluta e definitiva de prestar deve ser entendida não em termos naturalísticos, mas em termos jurídicos, incluindo outras situações que, em rigor, não são de impossibilidade verdadeiramente absoluta ou definitiva. Segundo o referido autor, “*devem equiparar-se aos casos de impossibilidade absoluta aqueles que afectam de tal modo o programa da prestação que não será exigível à entidade empregadora recebê-la*”⁶⁵. Em simultâneo, deverão também considerar-se casos de impossibilidade absoluta aqueles que tenham uma duração tal que tornem inexigível à entidade empregadora que continue a aguardar a retoma da normal execução do contrato.

Animada por premissas semelhantes, parte da doutrina tem-se socorrido do instituto da caducidade para fazer cessar o vínculo contratual do trabalhador preso, não apenas quando a condenação implique a perda do seu título profissional, mas também quando estejam em causa penas de prisão de longa duração. Contudo, tal como veremos com maior detalhe no capítulo respeitante à abordagem doutrinal, a aplicação do instituto da caducidade do contrato de trabalho às condenações muito prolongadas não só não é posição unânime como tem mesmo sido alvo de críticas diretas por alguns autores portugueses.

A legislação portuguesa contribui, assim, para a solução da problemática dos efeitos da prisão do trabalhador no contrato de trabalho por duas vias. No que concerne à natureza das faltas cometidas pelo trabalhador, o seu regime resultará em parte do disposto no art.º 296.º e, principalmente, da interpretação que dele façam doutrina e jurisprudência. Para além destas normas, e num outro plano, serão também preponderantes enquanto possíveis veículos de cessação da relação laboral as normas dos n.º1 e n.º2, al. g) do art.º351.º e da al. b) do art.º 344.º

2.3. A Contratação Coletiva

Já anteriormente tivemos oportunidade de constatar que a matéria dos efeitos da prisão do trabalhador no contrato de trabalho não é de frequente tratamento pela contratação coletiva. Ainda assim, apesar de apenas pontualmente a contratação coletiva portuguesa se

⁶⁵ Xavier, B. (2011). *Manual de direito do trabalho*, 1ª Edição, Babel, Lisboa, pp. 864-865.

dedicar a esta temática, quando tal acontece esta fá-lo essencialmente por referência às situações de prisão preventiva do trabalhador, omitindo qualquer menção aos casos em que o trabalhador haja sido condenado em pena de prisão.

Em rigor, analisado mesmo o conjunto de convenções coletivas já utilizado como referência a respeito do capítulo 2.3.⁶⁶, constata-se que são ínfimos os instrumentos que se dediquem à matéria da condenação do trabalhador em pena de prisão. Um dos raros casos em que se verifica uma menção à prisão do trabalhador é o contrato coletivo estabelecido entre a Associação Portuguesa de Cortiça e a FEVICOM⁶⁷, que prevê a possibilidade de aplicação do regime da suspensão do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador aos casos em que este “*se encontre em cumprimento de prisão não superior a dois anos*”. Neste caso concreto, as faltas cometidas em cumprimento de pena seriam consideradas justificadas, mas tal aconteceria apenas em casos de condenações inferiores a dois anos. Excedido este período de duração da pena, as faltas já seriam consideradas imputáveis ao trabalhador e, portanto, insuscetíveis de determinar a suspensão do contrato de trabalho.

Verifica-se que, no que concerne às situações de cumprimento de pena de prisão, a contratação coletiva optou por seguir de perto a orientação exposta no CT. Os instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho não integram, seja no elenco das causas justificativas das faltas do trabalhador, seja na descrição dos impedimentos passíveis de suspender o contrato de trabalho, qualquer referência aos casos de prisão do trabalhador.

Não sendo a prisão considerada como causa justificativa das faltas nem como impedimento passível de determinar a suspensão do contrato de trabalho, terá de retirar-se, através de uma interpretação *a contrario* das normas referentes a estas matérias, a conclusão de que a prisão do trabalhador não determinará, à partida, a natureza justificada das faltas cometidas durante este período.

Ainda assim, apesar de o estudo das convenções coletivas mais recentes poder apontar no sentido da natureza injustificada das faltas cometidas por prisão do trabalhador, a análise

⁶⁶Referimo-nos aos contratos coletivos de trabalho, acordos coletivos e acordos de empresa publicados no BTE num período compreendido entre anos de 2009 e 2014.

⁶⁷ N.º 2 da cláusula 53.ª do Contrato coletivo entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 18 de 15 de Maio de 2010.

destes instrumentos, tal como acontece com o CT, permite a subsistência de uma situação de indeterminação.

No que respeita às convenções coletivas que especificamente mencionam a prisão preventiva como causa suspensiva do contrato de trabalho sem fazerem qualquer referência ao cumprimento de pena, torna-se clara a intenção de excluir esta última situação das causas suspensivas do contrato. O mesmo acontecerá com as convenções coletivas que expressamente prevejam a suspensão do contrato durante a prisão preventiva com a condição de que a ela não se siga uma sentença condenatória.

Todavia, a grande maioria das convenções coletivas recentes, tal como oportunamente já referimos, não faz referência às situações de privação da liberdade do trabalhador. Atente-se, por exemplo, na seguinte cláusula, respeitante à suspensão do contrato por impedimento prolongado do trabalhador, presente num contrato coletivo: *“quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em pressuponham a efetiva prestação de trabalho...”*⁶⁸. Neste caso, e tal como acontece no CT, não só não existem quaisquer referências às situações de privação de liberdade do trabalhador, como a enumeração das causas suspensivas adquire, com a utilização do advérbio *“nomeadamente”*, natureza meramente exemplificativa.

Perante este cenário, que aliás é o que mais vezes se observa na contratação coletiva recente⁶⁹, subsistirá a questão de saber se, dada a natureza não taxativa das causas suspensivas do contrato, a condenação do trabalhador em pena de prisão poderá considerar-se como um *“facto que não lhe seja imputável”*.

⁶⁸ N.º1 da cláusula 33.ª do Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 45, de 8 de Dezembro de 2013.

⁶⁹ Como exemplos do disposto na generalidade das convenções coletivas recentes a respeito da suspensão do contrato por impedimento prolongado não imputável ao trabalhador, *vide*: cláusula 39.º do contrato coletivo entre AIBA – Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) – Alteração Salarial e outras e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º24 de 29 de Junho de 2012 e n.º1 da cláusula 29.ª do Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a Associação Nacional dos Treinadores de Futebol — Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º20 de 29 de Maio de 2012.

Assim, e em suma, podemos concluir que, no que respeita à condenação do trabalhador em pena de prisão, as convenções coletivas não avançam qualquer solução inovadora, fazendo apenas eco do regime previsto no CT.

3. A Abordagem Doutrinal

3.1. Traços Essenciais

Tal como acontece a respeito das situações de prisão preventiva, também nos casos de cumprimento de pena pelo trabalhador a doutrina desempenha um importante papel na determinação dos efeitos desta situação sobre a relação laboral. Em especial, a intervenção da doutrina é preponderante na resolução da controversa questão da natureza das faltas cometidas pelo trabalhador durante este período.

Contudo, se as situações de prisão preventiva geram sempre incapacidade de prestar e a correspondente questão de aferir qual a natureza das faltas cometidas nesse período, o mesmo não acontece quando o trabalhador seja objeto de uma condenação.

Nem todas as condenações pela prática de crimes extralaborais implicam a privação da liberdade do trabalhador⁷⁰ e, por esse motivo, muitos serão os casos em a sua ocorrência se mostrará indiferente à relação laboral. É neste sentido que se tem consensualmente pronunciado a doutrina portuguesa. No entender dos autores nacionais⁷¹, quando esteja em causa um crime alheio à vida profissional do trabalhador, e a condenação não envolva uma incapacidade de prestar, não se colocam quaisquer questões de pendor laboral.

A solução, porém, já não será a mesma quando a condenação do trabalhador, embora não implicando a sua prisão, ocorra em moldes que o privem do título profissional ou o impeçam de praticar qualquer atividade essencial ao desempenho das suas tarefas. Quando tal se verifique, a doutrina portuguesa tem-se pronunciado no sentido da caducidade do contrato de trabalho. Tal como refere Jorge Leite⁷², é opinião da doutrina portuguesa⁷³ que, “*nos casos*

⁷⁰ Atente-se, por exemplo, nos casos de prisão por dias livres (art.º 45.º do CP) ou em regime de semidetenção (art.º 46.º do CP), nos casos pena de multa (art.º 47.º e ss. do CP) e nos casos de pena suspensa na execução (art.º 50.º e ss. do CP).

⁷¹ Pronunciando-se acerca desta questão, Leite, J. (1990-1993). O desempenho de funções sindicais... p. 532, Moreira, T. (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador..., pp. 182-183 e Santos, M. (2004). A suspensão do contrato de trabalho..., p. 150.

⁷² Leite, J. (1990-1993). O desempenho de funções sindicais... pp. 532-533.

em que o tribunal aplique ao arguido, como pena acessória, a proibição de exercício de certa profissão ou actividade, o contrato extinguir-se-á por caducidade, se a profissão ou actividade proibidas forem as que exercia no âmbito do contrato”.⁷⁴

As maiores dificuldades surgirão quando a condenação do trabalhador implique o cumprimento de uma pena de prisão efetiva e imponha ausências prolongadas e sucessivas do local de trabalho. Mais uma vez, a *vexata quaestio* passa por determinar qual a natureza e efeitos das faltas cometidas durante o cumprimento da pena. E a resposta a esta questão será determinada pela interpretação dada pela doutrina ao conceito de impedimento “*não imputável ao trabalhador*” presente no n.º1 do art.º296.º.

A este respeito a doutrina portuguesa encontra-se cindida em dois posicionamentos distintos. Uma parte menos significativa dos autores portugueses tende a considerar as referidas faltas justificadas, por não serem imputáveis ao trabalhador. Já a maioria da doutrina entende, inversamente, que as referidas faltas não poderão deixar de se considerar responsabilidade do trabalhador, uma vez que resultam de um comportamento cujo carácter culposos já foi objeto de decisão judicial.

Centremos atenções na orientação minoritária, que milita pela não imputabilidade ao trabalhador das faltas cometidas durante o cumprimento de pena e pela consequente aplicação do regime da suspensão do contrato de trabalho previsto no art.º 296.º a estas situações⁷⁵.

De acordo com esta secção da doutrina, a imputabilidade do impedimento ao trabalhador implica uma intencionalidade ou voluntariedade especialmente dirigida à relação laboral, caracterizada por uma expressa intenção de, através do impedimento, provocar uma situação de impossibilidade de prestar trabalho. Socorrendo-nos das palavras de Albino

⁷³ Partilhando o entendimento de Jorge Leite, também **Santos, M.** (2004). A suspensão do contrato de trabalho..., p. 148 e **Nobre, D.** (2009). A relevância dos comportamentos extralaborais em sede de justa causa de despedimento. *Revista da Ordem dos Advogados*. Volume II, ano 68, p. 943.

⁷⁴ Defendendo a caducidade do contrato apenas em certos casos de privação do título profissional, veja-se também **Moreira, T.** (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador..., p. 183. A autora refere que, quando esteja em causa a condenação numa pena acessória de curta duração a aplicação do instituto da caducidade do contrato suscitará maiores dúvidas, sugerindo, “*embora sem grandes certezas*”, a aplicação suspensão do contrato de trabalho a estas situações.

⁷⁵ Partilhando este entendimento, **Baptista, A.** (1998). Faltas por motivo de prisão..., pp. 57-64; **Cordeiro, A.** (1997). *Manual de direito do trabalho*..., p. 769; **Ramalho, R.** (2010). *Direito do trabalho*..., p. 588, nota 622; **Amado, J.** (2009). *Contrato de trabalho*. 3.ª Edição, Coimbra Editora, pp. 339-341 e **Costa, E.** (1997). Comentário ao acórdão..., pp. 155-157.

Mendes Baptista⁷⁶, “*o facto só é imputável se for preordenado no sentido de dele resultar a impossibilidade de prestar trabalho*”.

A lógica de que a suspensão vigorará sempre que o impedimento do trabalhador não tenha sido especificamente causado para evitar a prestação de trabalho é aplicada pelos referidos autores aos casos de cumprimento de pena sem quaisquer limitações. Neste sentido, o trabalhador que cumpra pena de prisão beneficia da suspensão do contrato salvo se tiver praticado o crime com o intuito específico de não trabalhar. Ora, recorrendo às palavras de João Leal Amado⁷⁷, o trabalhador “*pode ter cometido o crime dolosamente, voluntariamente, mas decerto não o praticou em ordem a criar uma situação de impossibilidade de prestar trabalho*”, pelo que não poderá recusar-se a suspensão do seu contrato de trabalho durante o cumprimento da pena.

Para justificar esta posição os autores invocam também outras situações de impossibilidade que têm sido unanimemente consideradas como não imputáveis ao trabalhador. É traçada uma analogia entre os casos de prática de um crime e os casos de faltas ao trabalho motivadas por tentativa de suicídio falhada, por acidente de viação imputável ao trabalhador ou por doença provocada por negligência. À exceção do primeiro, todos estes casos são indiscutivelmente considerados pela doutrina como determinantes da suspensão do contrato. E, à semelhança do que acontece com o cumprimento de pena, em todos eles o trabalhador praticou o ato voluntariamente, mas sem o intuito de se furtar à prestação de trabalho. Atendendo ao paralelismo entre todas as referidas situações, considera a doutrina que não existe motivo para que os casos de cumprimento de pena do trabalhador sejam objeto de um tratamento diferenciado. O cumprimento de uma pena de prisão teria, assim, que considerar-se um impedimento não imputável ao trabalhador, abrangido pela suspensão do contrato de trabalho⁷⁸.

Contudo, a defesa da aplicação da suspensão do contrato de trabalho aos casos de condenação em pena de prisão coloca a doutrina perante uma questão de extrema relevância

⁷⁶ Baptista, A. (1998). Faltas por motivo de prisão..., p. 58.

⁷⁷ Amado, J. (2009). *Contrato de trabalho*...p. 340.

⁷⁸ Neste sentido, Baptista, A. (1998). Faltas por motivo de prisão..., p. 58; Ramalho, R. (2010). *Direito do trabalho*..., p. 588, nota 622 e Amado, J. (2009). *Contrato de trabalho*... p. 340, nota 465.

prática: o que fazer quando a pena de prisão do trabalhador se prolongue por períodos muito extensos? É exigível ao empregador que aguarde durante anos o regresso do trabalhador?

Conforme já referido, os autores portugueses têm procurado dar resposta a esta questão com recurso à figura da caducidade do contrato, prevista na al. b) do art.º251.º. Tem sido entendido que o cumprimento de penas prolongadas resulta na perda de interesse do empregador na prestação, a quem não será exigível que aguarde a retoma do vínculo laboral. Neste sentido, e citando Eduardo Maia Costa⁷⁹, “*os casos de ausência muito prolongada deverão ser equiparados aos de impossibilidade definitiva, neles se incluindo, para além das situações de doença, as de cumprimento de uma pena de prisão*”.⁸⁰

Esta solução, contudo, não tem sido isenta de críticas. De acordo com diversos autores portugueses, semelhante entendimento contraria a própria natureza do instituto da suspensão do contrato de trabalho, gizado precisamente para proteger o trabalhador incumpridor das situações de perda de interesse do empregador na sua prestação⁸¹. Tal como refere João Leal Amado⁸², parte da doutrina defende que “*entendendo-se que o contrato se suspende naquela hipótese, nada justifica que logo se «retire o tapete» ao trabalhador, invocando a perda de interesse futura na prestação*”.

Caracterizado o entendimento do segmento menos significativo da doutrina, atentemos agora naquela que é a orientação maioritária.

De acordo com a maioria dos autores portugueses, as faltas cometidas no período de cumprimento de pena de prisão devem considerar-se imputáveis ao trabalhador e, como tal, não justificativas da suspensão do contrato⁸³. Cumpridos os restantes requisitos previstos no art.º 351.º, as referidas faltas poderão constituir justa causa de despedimento.

De acordo com esta secção da doutrina portuguesa, o conceito de imputabilidade presente no n.º1 do art.º 296.º também não pode ser desligado de uma ideia de voluntariedade

⁷⁹ Costa, E. (1997). Comentário ao acórdão..., pp. 156-157.

⁸⁰ Aderindo a esta hipótese, também Ramalho, R. (2010). *Direito do trabalho*..., p. 588, nota 622; Baptista, A. (1998). Faltas por motivo de prisão..., pp. 59-60 e Xavier, B. (2011). *Manual de direito do trabalho*..., pp. 685-686.

⁸¹ Acerca da natureza e fins do instituto da suspensão do contrato de trabalho, Leite, J. (2002). Notas para uma teoria..., pp. 121-138 e Gomes, J. (2007). *Direito do trabalho*...pp. 852-862.

⁸² Amado, J. (2009). *Contrato de trabalho*...p. 340.

⁸³ Pronunciando-se pela imputabilidade ao trabalhador das faltas cometidas em razão do cumprimento de pena de prisão: Brito, P. (2001). Justa causa de despedimento...p. 130; Leitão, L. (2010). *Direito do trabalho*...p. 352; Fernandes, A. (2014). *Direito do trabalho*..., p. 360; Gomes, J. (2007). *Direito do trabalho*...pp. 862-863; Leite, J. (1990-1993). O desempenho de funções sindicais..., pp. 531-532; Moreira, T. (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador..., pp. 183-186 e Santos, M. (2004). A suspensão do contrato de trabalho..., p. 159.

ou intencionalidade que implica que o trabalhador, encontrando-se impedido, tenha querido ou aderido a esse resultado. Contudo, quando o facto impeditivo seja a prisão do trabalhador, este segmento da doutrina tende a considerar que não será necessário entender esta intencionalidade como implicando que o trabalhador tenha procurado a prisão para não trabalhar.

Segundo Monteiro Fernandes⁸⁴, quando o trabalhador pratica um crime e acaba condenado pelo mesmo, a sua conduta resultou da ponderação de todas as sequelas do seu comportamento, entre as quais terá que se incluir o impedimento de prestar trabalho. Por este motivo, mesmo que o trabalhador não tenha expressamente cometido o crime para não cumprir a sua prestação, as faltas correspondentes devem ser-lhe imputadas. Neste sentido se pronunciam também Jorge Leite⁸⁵ e Teresa Coelho Moreira⁸⁶ que entendem que, se por um lado é certo que o trabalhador não cometeu o crime para não trabalhar, também é certo que praticou um ato ilícito que, “*sabia ou deveria saber, ia impossibilitá-lo de trabalhar*”. Por este motivo, defendem estes autores que sempre que as faltas sejam devidas à prática de um crime doloso devem considerar-se “*irrelevantes as representações que o autor haja feito da maior ou menor probabilidade da condenação*”.

Também Júlio Gomes⁸⁷ se tem pronunciado a este respeito, destacando que, ao contrário do que defende alguma doutrina, não é possível estabelecer qualquer paralelismo entre as situações de cumprimento de pena e outros casos de impedimentos que indiscutivelmente se consideram justificados. Isto porque, nas palavras do próprio, “*o alargamento da noção de imputabilidade a situações como a tentativa de suicídio ou a acidentes em que o trabalhador agiu com culpa é, já em si, um alargamento excepcional e por razões de equidade, que não parece corresponder propriamente a uma regra formulável em termos precisos e generalizável*”.

Embora integrado dentro da mais representativa corrente doutrinária, que pugna pela imputabilidade ao trabalhador das faltas cometidas em cumprimento de pena, consideramos especialmente pertinente a orientação defendida por Jorge Leite e Teresa Coelho Moreira.

⁸⁴ Fernandes, A. (2014). *Direito do trabalho...*, p. 360.

⁸⁵ Leite, J. (1990-1993). O desempenho de funções sindicais... p. 532, nota 44.

⁸⁶ Moreira, T. (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador... pp. 183-184.

⁸⁷ Gomes, J. (2007). *Direito do trabalho...*p. 862.

Tal como já referido, entendem estes autores que, quando esteja em causa um crime doloso, o agente deveria ter considerado a prisão como uma consequência do seu comportamento, pelo que o empregador pode proceder ao seu despedimento com justa causa, invocando as faltas ao trabalho. Contudo, estes autores salientam também que, para que seja preenchido o conceito de justa causa de despedimento, cumprirá ainda provar que o comportamento do trabalhador tornou, nos termos do n.º1 do art.º 351.º, “*imediate e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho*”. E, para aferir da existência de verdadeira infração sancionável com o despedimento, terá que atender-se ao “*grau de culpa do agente, à duração da pena, à natureza do crime praticado, aos reflexos deste no trabalho e à função do trabalho na reinserção social do delinquente*”⁸⁸. Atendendo a este conjunto de fatores, os referidos autores deixam em aberto a possibilidade de soluções distintas para cada caso concreto, explicitando que “*nos crimes não dolosos, onde a pena de prisão é de curta duração, considera-se que se deve entender que o impedimento não é imputável ao trabalhador e, por isso, dever-se-á aplicar o regime da suspensão do contrato de trabalho e não o regime das faltas injustificadas*”⁸⁹.

Trata-se, assim, de uma solução de pendur intermédio, de acordo com a qual o tratamento a conferir às ausências por motivo de prisão não deve resultar de critérios gerais, mas sim de uma apreciação casuística que permita garantir, em cada caso concreto, a minimização do estigma social a incidir sobre o trabalhador.

Finalmente, cumpre efetuar uma última referência.

Sem embargo da relevância indireta que os crimes extralaborais, através das respetivas faltas, exercem sobre o contrato de trabalho, a condenação do trabalhador pode ainda repercutir-se sobre o mesmo de modo mais direto.

A doutrina⁹⁰ tem sido unânime em considerar que, apesar de os crimes extralaborais não interferirem, à partida, com o contrato de trabalho, estas condutas poderão, em casos extremos, considerar-se como justa causa de despedimento se puserem em causa as suas fundações e viabilidade futura. Quando a prática do crime pelo trabalhador ponha em causa o

⁸⁸ Leite, J. (1990-1993). O desempenho de funções sindicais... pp. 531-532.

⁸⁹ Moreira, T. (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador..., p. 186.

⁹⁰ Neste sentido, Dray, G. (2001). Justa causa e esfera privada..., p. 70; Ramalho, R. (2010). *Direito do trabalho*..., p. 588, nota 622 e Martínez, P. et al. (2013). *Código de trabalho anotado*..., p. 154.

bom nome, a imagem ou honorabilidade do empregador, ou quando envolva a violação de deveres laborais acessórios de lealdade, urbanidade ou probidade os autores portugueses concordam que poderá constituir justa causa de resolução do contrato, nos termos do disposto no art.º351.º.⁹¹

3.2. Apreciação Crítica

Conforme acabámos de verificar, no que tange à natureza das faltas cometidas pelo trabalhador em cumprimento de pena, a doutrina tende a cindir-se em dois grupos de opinião distinta. Um grupo minoritário defende a natureza justificada destas faltas, por acreditar que o conceito de facto não imputável previsto no n.º1 do art.º 296.º apenas excluirá as situações em que o trabalhador tenha cometido o crime propositadamente para se furtar ao trabalho. Já a maioria da doutrina entende que, pelo menos quando estejam em causa crimes dolosos, o trabalhador tem a obrigação de prever que uma das sequelas da sua conduta é a impossibilidade de trabalhar, pelo que as suas faltas lhe devem ser imputadas.

No que nos respeita, e embora encontremos alguns pontos de contacto com ambas as orientações descritas, tendemos a aproximar-nos da corrente doutrinária maioritária. Não temos dúvidas que, tal como refere Joana Vasconcelos⁹², o disposto no n.º1 do art.º 296.º implica que seja “*imputável ao trabalhador a impossibilidade de execução do contrato por este voluntariamente provocada*”. Porém, parece-nos excessivo afirmar que as faltas cometidas pelo trabalhador que se encontre a cumprir pena de prisão apenas lhe serão imputáveis quando se prove que este praticou o crime com o propósito específico de não ir trabalhar. Tais situações constituem verdadeiras hipóteses académicas, de tão improvável que é não só a sua ocorrência como a sua prova.

Tal como referem Jorge Leite, Teresa Coelho Moreira e Monteiro Fernandes⁹³, autores que temos vindo a citar, cremos que, quando esteja em causa a prática de um crime doloso, as

⁹¹ Ressalve-se, contudo, que esta é uma questão de natureza distinta relativamente à da natureza das faltas cometidas durante este período. A afetação da imagem da empresa constitui, assim, um fundamento autónomo para a resolução do contrato, que em nada se confunde com a eventual justa de despedimento fundada na natureza injustificada das faltas cometidas neste período.

⁹² **Martinez, P. et al.** (2013). *Código de trabalho anotado...*, anotação ao art.º 296.º.

⁹³ **Leite, J.** (1990-1993). *O desempenho de funções sindicais...* p. 532, nota 44, **Moreira, T.** (2001). *O respeito pela esfera privada do trabalhador...*, pp. 183-184 e **Fernandes, A.** (2014). *Direito do trabalho...*, p. 360.

faltas daí resultantes devem considerar-se imputáveis ao trabalhador, ainda que não se prove que este provocou o crime para não trabalhar. Isto porque, quando o trabalhador pratica um crime doloso, necessariamente pondera e conhece as suas consequências, entre as quais a possibilidade de cumprir uma pena e se ver impedido de trabalhar. Se o trabalhador voluntariamente praticou o crime, consciente de que daí poderia advir uma pena e as consequentes faltas ao trabalho, entendemos que as consequências de tal comportamento lhe devem ser imputáveis.

Esta solução, para além de nos parecer mais conforme com a realidade quotidiana, permite uma tutela eficaz do empregador confrontado com uma situação de prática de um crime doloso e de pena prolongada. Os autores que defendem a natureza justificada das faltas cometidas durante o cumprimento de pena sugerem que, quando esta seja muito longa, o contrato de trabalho possa cessar por caducidade. Todavia, parece-nos que defender a cessação do contrato por caducidade nos casos de cumprimento de penas muito longas é uma solução dificilmente compaginável com a aplicação do instituto da suspensão do contrato. Tal como refere Júlio Gomes⁹⁴, a suspensão do contrato é um instrumento, não de proteção do credor, mas de tutela do devedor incumpridor, que “*parece ter como escopo impedir que o credor venha alegar que perdeu o interesse na prestação de trabalho e que, por isso, a impossibilidade temporária se converterá em definitiva*”. Por este motivo, não nos parece defensável que, considerando suspenso o contrato de trabalho, se possa de seguida invocar a sua cessação por via do instituto da caducidade. Assim, na impossibilidade de invocar a caducidade do contrato ou de fazer incidir sobre o empregador o ónus de suportar ausências que se prolonguem por anos, cremos que defender a natureza justificada destas faltas conduz a um problema irresolúvel.

Concluímos, então, que em caso de cumprimento de pena pela prática de um crime doloso, as faltas do trabalhador deverão considerar-se injustificadas, constituindo justa causa para o seu despedimento quando se reúnam os restantes requisitos do art.º 351.º.

Já quando os crimes tenham natureza apenas negligente, parece-nos que deve procurar-se uma solução alternativa, que não implique que as ausências do trabalhador lhe

⁹⁴ Gomes, J. (2007). *Direito do trabalho*...p. 863.

sejam imediatamente imputáveis. Tal justifica-se uma vez que, ao contrário dos crimes dolosos, quando esteja em causa um crime negligente se torna muito mais frágil o nexo entre a vontade do trabalhador e a situação de impedimento.

Quando a prisão seja provocada pela prática de crimes negligentes, parece-nos da maior adequação uma solução conforme a sugerida por Jorge Leite⁹⁵ e Teresa Coelho Moreira⁹⁶, que tivemos oportunidade de caracterizar no capítulo anterior. Tal como referem estes autores, para aferir se as faltas por motivo de prisão constituem uma infração laboral, deve atender-se ao “*grau de culpa do agente, à duração da pena, à natureza do crime praticado, aos reflexos deste no trabalho e à função do trabalho na reinserção social do delinquente*”. Trata-se, portanto, de efetuar uma apreciação casuística, procurando alcançar a solução que, no caso concreto, se revele menos penalizadora para ambas as partes da relação laboral.

Segundo cremos, este mecanismo permite reforçar a ponderação entre os efeitos sentidos pelo empregador com a ausência do trabalhador e as consequências que um despedimento pode trazer à vida deste último. E, ao mesmo tempo, esta diferenciação de tratamento dos crimes dolosos e negligentes permite também atenuar uma das principais críticas à conceção de que as faltas por prisão devem considerar-se injustificadas.

Alguns autores afirmam que semelhante orientação penaliza o trabalhador pela prática de uma conduta pela qual já foi penalmente sancionado, agravando o estigma associado ao seu comportamento e dificultando as hipóteses de uma plena reinserção e reabilitação social. Todavia, acreditamos que, quando estejam em causa crimes meramente negligentes e cuja pena tenha uma duração moderada, a avaliação dos critérios acima descritos permite uma eficiente tutela do trabalhador. A escolha de uma solução adequada ao caso concreto permite, sempre que tal seja viável, a manutenção do emprego e a reinserção do trabalhador, não o penalizando em mais vetores da sua vida por um crime pelo qual já cumpriu pena.

Em conclusão, a apreciação das diversas posições da doutrina quanto à questão das faltas por prisão leva-nos a defender duas soluções distintas, consoante a natureza dos crimes em questão. Quando esteja em causa a prisão pela prática de um crime doloso, entendemos

⁹⁵ Leite, J. (1990-1993). O desempenho de funções sindicais... pp. 531-532.

⁹⁶ Moreira, T. (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador..., p. 186.

que as faltas do trabalhador lhe são imputáveis, não suspendendo o contrato de trabalhador. Já quando as faltas se devam ao cumprimento de pena por um crime negligente, consideramos ideal a apreciação de cada situação concreta, de modo a que se obtenha um equilíbrio entre os interesses de ambas as partes contratantes.

4. A Abordagem Jurisprudencial

4.1. Traços Essenciais

Ao invés do que se verifica a respeito da prisão preventiva, no que tange às situações de condenação do trabalhador em pena de prisão a jurisprudência portuguesa é escassa. Para além do seu número reduzido, esta jurisprudência remonta também a um período anterior à entrada em vigor do Código do Trabalho, o que necessariamente prejudicará a atualidade da análise que nos propúnhamos desenvolver a seu respeito. Ainda assim, e sem embargo de os acórdãos em questão terem já mais de duas décadas, entendemos relevante percorrer, ainda que de forma breve, as decisões mais importantes acerca da natureza e efeitos das faltas devidas a condenação do trabalhador em pena de prisão.

A jurisprudência portuguesa tem, ao longo dos tempos, tratado esta matéria de modo uniforme. De acordo com os Tribunais superiores, as faltas cometidas durante o período de cumprimento de pena são imputáveis ao trabalhador e, conseqüentemente passíveis de fundamentar a rutura do contrato pelo empregador.

Um dos primeiros acórdãos a pronunciar-se neste sentido, e cujo teor foi sendo utilizado como referência em decisões posteriores, é o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30 de Outubro de 1987⁹⁷. Este acórdão distingue as ausências determinadas pela prisão preventiva do trabalhador daquelas cometidas em razão do cumprimento de pena. E fá-lo colocando a tónica na circunstância de, no caso da condenação do trabalhador em pena de prisão, existir já “*certeza jurídica de que as faltas daí resultantes podem ser imputadas ao condenado a título de culpa*”. De acordo com o Tribunal, é manifesto que a decisão de condenação do trabalhador determina uma impossibilidade de este prestar serviço. Contudo, é a própria condenação, e o juízo de culpa a ela subjacente, que determina que essa

⁹⁷ Acórdão publicado no BMJ, n.º 370, 1987, p. 472.

impossibilidade deve ser imputada ao trabalhador. Por esse motivo “*devem considerar-se faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador por ter de cumprir pena de prisão em que fora condenado por crime doloso por ele cometido*”. Tais faltas poderão mesmo determinar o despedimento do trabalhador, caso se verifiquem os restantes requisitos legais.

Volvidos alguns anos, também o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão datado de 06 de Maio de 1992⁹⁸, se pronunciou no mesmo sentido. No caso concreto, em que o trabalhador havia sido condenado a uma pena de 22 meses de prisão e faltado ao trabalho no período corresponde, refere o Tribunal que teriam “*tais faltas de ser consideradas, obviamente, como injustificadas e conducentes ao seu despedimento com justa causa*”. Mais uma vez, a imputabilidade das referidas faltas resultaria da circunstância de já existir um juízo de culpa formalizado quanto à prática do crime que determinou a impossibilidade de prestar do trabalhador.

Finalmente, esta questão foi também apreciada pelo Tribunal Constitucional em acórdão datado de 16 de Março de 1993⁹⁹, acerca do qual também já tivemos oportunidade de nos debruçar.

O Tribunal Constitucional acaba por se pronunciar a respeito da natureza das faltas cometidas em razão da prisão do trabalhador reforçando o entendimento que já havia sido versado nos acórdãos anteriores. Entende o Tribunal que, embora o trabalhador que se encontre preso esteja impossibilitado de prestar trabalho, essa impossibilidade é devida a uma conduta sua de natureza culposa. O acórdão fundamenta esta conclusão numa verdadeira analogia estabelecida entre as situações de prisão e as reguladas nos artigos 20.º, n.º4 e 282.º do CP, referindo que “*à semelhança do que sucede, em direito penal, com as acciones liberae in causa e com os crimes praticados em estado de embriaguez (...), o trabalhador coloca-se, culposamente, numa situação de impossibilidade de prestar trabalho*”. Por este motivo, os juízes do Tribunal Constitucional acabam por concluir que “*pode formular-se contra o trabalhador um juízo de censura, por ter violado o dever de assiduidade*”, decidindo que

⁹⁸ Acórdão publicado na CJ, Tomo III, 1992, pp. 255 e ss.. A respeito deste acórdão, vide Parte II – capítulo 2.1.

⁹⁹ Acórdão n.º209/93 do Tribunal Constitucional, de 16/03/1993, publicado no BMJ n.º 425, 1993, pp. 150 e ss.

“*não se afigura inconstitucional a norma que classifica como injustificadas as suas posteriores faltas ao serviço*”¹⁰⁰.

Embora da análise dos referidos acórdãos se retire uma linha decisória clara, escasseiam no ordenamento jurídico português referências jurisprudenciais mais atuais acerca da concreta questão do cumprimento de pena de prisão pelo trabalhador.

Todavia, entendemos que tal facto não deve obstar a que se afirme com segurança que, também nas duas últimas décadas o entendimento dos tribunais tem permanecido inalterado. Tal conclusão encontra-se implícita nas diversas decisões que recentemente têm sido proferidas a respeito das situações de prisão preventiva.

Em particular, são especialmente expressivas as últimas decisões dos Tribunais da Relação. Por diversas vezes estes Tribunais decidiram no sentido de fazer depender a natureza justificada das faltas cometidas em razão da prisão preventiva da circunstância de, no momento da decisão final de despedimento, não existir ainda sentença condenatória transitada em julgado¹⁰¹. Ora, se os Tribunais têm decidido que uma sentença condenatória anterior à decisão de despedimento é passível de tornar injustificadas as faltas cometidas durante a prisão preventiva, as faltas cometidas durante o cumprimento de pena terão necessariamente de seguir o mesmo regime. Sentenças deste teor permitem antever que os Tribunais portugueses continuam a entender o cumprimento de pena como uma ausência imputável ao trabalhador.

Conclui-se, então que a jurisprudência portuguesa tem adotado uma orientação de pendor mais tradicional. Os tribunais portugueses optam por estabelecer uma relação direta entre o juízo de culpa estabelecido com a condenação e a imputabilidade ao trabalhador das ausências cometidas em cumprimento da respetiva pena.

¹⁰⁰ Em sentido contrário ao defendido pelo Tribunal Constitucional pronunciam-se **Baptista, A.** (1998). Faltas por motivo de prisão...pp. 62-63 e **Costa, E.** (1997). Comentário ao acórdão..., p. 155. De acordo com ambos os autores, equiparar a condenação do trabalhador em pena de prisão às *actiones liberae in causa* é operar uma analogia verdadeiramente impertinente, uma vez que as últimas sempre envolverão a colocação dolosa do agente em situação de praticar o facto ilícito, ao passo que o trabalhador condenado em pena de prisão não o faz deliberadamente para faltar ao trabalho.

¹⁰¹ No sentido referido, acórdão n.º 9941389 do Tribunal da Relação do Porto, de 21/02/2000, acórdão n.º 4936/2004-4 do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24/11/2004, acórdão n.º4421/2007-4 do Tribunal da Relação de Lisboa de 24/10/2007 e acórdão n.º6108/2004-4 do Tribunal da Relação de Lisboa, de 06/04/2005, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

4.2. Apreciação Crítica

A escassez de jurisprudência e a sua falta de atualidade prejudicam também a apreciação crítica que da mesma pretendíamos fazer.

Ainda assim, da análise dos supra referidos acórdãos destaca-se a sua conformidade com o entendimento que tem sido defendido pela maioria da doutrina portuguesa quanto à problemática da natureza das faltas por prisão. Na matéria das faltas cometidas por motivos de prisão do trabalhador, tanto a jurisprudência dos tribunais superiores como a maior parte da doutrina partilham a opinião de que estas devem considerar-se imputáveis ao trabalhador, não determinando a suspensão do seu contrato de trabalho.

Tal como defendem os autores portugueses, numa posição que também partilhamos, entendem as instâncias superiores que, embora a prisão efetivamente impeça o trabalhador de prestar trabalho, essa incapacidade deve ser-lhe imputável. Isto porque com a confirmação da prática do crime através da sentença condenatória, se comprova também que foi o trabalhador que, voluntariamente, se colocou na situação de impedimento de prestar trabalho. No entender destes tribunais, a definição de um juízo de culpa pela prática do crime traduz-se também na confirmação da culpa pelas ausências ao trabalho daí decorrentes.

Saliente-se ainda que, ao invés do que se verificava a respeito das situações de prisão preventiva do trabalhador, em que a jurisprudência é fértil e dispõe sobre uma multiplicidade de questões, o contributo dado pela jurisprudência para o esclarecimento desta matéria é limitado. Qualquer dos acórdãos que tivemos oportunidade de analisar faz corresponder de imediato a sentença penal a uma imputabilidade para efeitos laborais, sem tecer maiores considerações sobre os motivos subjacentes a esta decisão ou sobre o entendimento que faz do próprio conceito de imputabilidade presente no n.º1 do art.º 296.º.

Creemos, assim, que apesar de se pronunciar num sentido constante pela natureza injustificada das faltas por motivo de prisão, a jurisprudência atualmente disponível a este respeito não presta um contributo determinante para o estudo desta matéria.

Conclusões

No início da presente investigação traçámos como objectivo responder ao conjunto daquelas que nos pareceram as principais questões relacionadas com os reflexos da prisão do trabalhador na sua relação laboral: “*será que esta situação tem relevância disciplinar para efeito de justa causa de despedimento? Ou serão as faltas cometidas que a terão? Qual a natureza jurídica destas faltas? E a consequência jurídica em que incorre o trabalhador é a mesma independentemente deste se encontrar em prisão preventiva ou em prisão por sentença transitada em julgado? Mais: será completamente indiferente o tipo de crime praticado, o tipo de pena a aplicar e a duração da prisão?*”¹⁰².

Chegados ao fim do processo investigativo, encontramos-nos agora em condições de traçar um quadro geral das principais conclusões que alcançámos, respondendo por essa via a este conjunto de questões.

Começando pela primeira questão que nos propusemos responder, que consiste em saber se a situação de prisão do trabalhador tem, *per si*, relevância disciplinar, a resposta será tendencialmente negativa. A prisão do trabalhador, quando resulte de um crime extralaboral não tem, em princípio, relevo para efeitos disciplinares. Tal estatuto é resultado de um princípio de irrelevância disciplinar dos comportamentos privados do trabalhador extraído pela doutrina do art.º 16.º do CT. Porém, deve ter-se em conta que a irrelevância da prisão como causa de despedimento do trabalhador é, como referíamos, apenas *tendencial*, uma vez que este princípio deve ser entendido *cum grano salis*. Apesar de os crimes extralaborais não interferirem, à partida, com o contrato de trabalho, tais condutas poderão, em casos extremos, considerar-se como justa causa de despedimento se puserem em causa as suas fundações e viabilidade futura.

Respondendo à segunda questão elencada, os reflexos da prisão do trabalhador na relação laboral resultam, assim, não diretamente do próprio comportamento criminoso, mas de um aspeto de natureza eminentemente prática. O trabalhador preso encontra-se privado da sua liberdade e, por isso, ausenta-se sucessiva e reiteradamente do seu local de trabalho,

¹⁰² **Moreira, T.** (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador... pp. 156 e 157.

violando o dever de assiduidade previsto na al. b) do n.º1 do art.º 128.º. É, então, através do aspeto prático das faltas com que a ausência do trabalhador é sancionada que a sua prisão mais impacta sobre a relação laboral.

Descortinar qual a natureza jurídica destas faltas e qual o regime a aplicar-lhes é o principal desafio suscitado pelas situações de prisão do trabalhador.

Perante o silêncio das disposições dos arts.º 248º e ss. e 296.º e 297.º, respetivamente respeitantes ao regime das faltas ao trabalho e ao instituto da suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, tem competido à doutrina e jurisprudência resolver a questão da natureza destas faltas.

E, aproveitando para solucionar a terceira e quarta questão que havíamos suscitado, podemos afirmar que a natureza destas faltas e a suas consequências são fortemente condicionadas pelo facto de estarmos perante uma situação de prisão preventiva ou de condenação já transitada em julgado. Isto porque estas duas causas de privação da liberdade do trabalhador têm natureza e fundamentos distintos, de onde resulta a necessidade de tutela de interesses também diversos.

Das diferenças entre prisão preventiva e condenação em pena de prisão e dos interesses que, em cada caso, cumpre tutelar, resultam diferentes regimes para as faltas cometidas pelo trabalhador. No caso da prisão preventiva, a esmagadora maioria da doutrina entende que as faltas do trabalhador devem, até que seja conhecida a sentença condenatória, considerar-se justificadas. Esta solução sofreu, durante um longo período, oposição da jurisprudência, que se pronunciava no sentido oposto. Contudo, verificámos através da análise da jurisprudência recente uma tendência para a alteração do referido sentido decisório, numa clara aproximação do defendido pela doutrina. Assim, pese embora não haja ainda total convergência entre doutrina e jurisprudência, concluímos que a tendência é para que as referidas ausências se considerem justificadas.

Já quando a causa das ausências do trabalhador seja o cumprimento de pena, as consequências desse facto na relação laboral serão exatamente as opostas. Embora uma minoria da doutrina defenda que também estas faltas devem considerar-se justificadas, a posição generalizada é divergente. Tanto a doutrina, numa posição que subscrevemos, como a

escassa jurisprudência respeitante a esta matéria, consideram que devem imputar-se ao trabalhador as faltas por este cometidas na sequência da condenação pela prática de um crime.

Podemos concluir, assim, pela existência de dois regimes distintos no ordenamento jurídico português, consoante a causa privativa da liberdade do trabalhador seja a sua prisão preventiva ou o cumprimento de pena de prisão. No primeiro caso, defende-se um regime mais favorável ao trabalhador e à proteção dos seus interesses, ao passo que na situação oposta a tendência é para fazer sentir na esfera jurídica do trabalhador as consequências das suas ausências.

Esta diferença de regimes aplicáveis à prisão preventiva e à condenação em pena de prisão associa-se diretamente a outra das conclusões alcançadas com o presente estudo e à resposta à última das questões por nós suscitadas. Acreditamos que a índole do crime praticado, o tipo de pena a aplicar e a duração da prisão do trabalhador são também elementos a ter em conta quando este seja condenado em pena de prisão. No sentido de atenuar a aspereza das consequências sentidas pelo trabalhador a quem é aplicado o regime das faltas injustificadas entendemos que há casos específicos em que se justifica uma apreciação mais casuística. Particularmente quando estejam em causa crimes negligentes que resultem no cumprimento de penas de curta duração, devem ponderar-se os elementos acima referidos. Independentemente da necessidade de certeza jurídica que impõe a sensibilidade desta matéria, acreditamos existir margem para uma ponderação do caso concreto, quando tal permita um justo equilíbrio entre os interesses de ambas as partes contratantes.

Solucionadas as diversas questões a que nos havíamos proposto, encerramos o presente estudo. Fazemo-lo, contudo, na certeza de que a matéria dos reflexos da prisão do trabalhador na relação laboral continuará sujeita a uma permanente evolução e incerteza até que o legislador laboral intervenha no sentido de atenuar a discricionariedade a que esta se encontra sujeita.

Bibliografia

- Abrantes, J. (2014). *Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho. Em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões)*. Almedina, Coimbra.
- Amado, J. (2009). *Contrato de Trabalho*. 3.^a Edição, Coimbra Editora.
- Baptista, A. (1998). Faltas por motivo de prisão. *Questões Laborais*. Ano V, n.º11: 47-64.
- Brito, P. (2001). Justa causa de despedimento com fundamento na violação dos deveres de assiduidade, zelo e diligência. *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Vol. II: 119-133.
- Canotilho, J. e Moreira, V. (2007). *Constituição da república portuguesa anotada*. 4.^a Edição Revista, Coimbra Editora.
- Cordeiro, A. (1997). *Manual de direito do trabalho*. Almedina, Coimbra.
- Costa, E. (1997). Comentário ao acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14 de Maio de 1997. *Revista do Ministério Público*. N.º 70: 147-157.
- Dray, G. (2001). Justa causa e esfera privada. *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Vol. II: 39-91.
- Fernandes, A. (2014). *Direito do trabalho*. 17.^a Edição, Almedina, Coimbra.
- Festas, D. (2004). O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador. *Revista da Ordem dos Advogados*. Volume I/II, ano 64: 367-458.
- Gomes, J. (2007). *Direito do trabalho. Volume I – relações individuais de trabalho*. Coimbra Editora.
- Gomes, M. (1992). *O problema da salvaguarda da privacidade antes e depois do computador*. Lisboa.
- Leitão, L. (2010). *Direito do trabalho*. 2.^a Edição, Almedina, Coimbra.

- Leite, J. (1978). As faltas ao trabalho no direito do trabalho português. *Revista Direito e Economia*. Ano IV, N.º2 Julho/Dezembro: 417-446.
- Leite, J. (1990-1993). O desempenho de funções sindicais e o expediente da suspensão do contrato de trabalho. *Revista Direito e Economia*. Ano XVI-XIX: 513-537.
- Leite, J. (2002). Notas para uma teoria da suspensão do contrato de trabalho. *Questões Laborais*. Ano IX, n.º 20: 121-138.
- Leite, J. e Coutinho de Almeida, F. (2000). *Legislação do trabalho*. 15ª Edição revista e actualizada, Coimbra Editora.
- Martinez, P. (2010). *Direito do trabalho*. 5.ª Edição, Almedina, Coimbra.
- Martinez, P.; Monteiro, L.; Vasconcelos, J.; Brito, P.; Dray, G. e Silva, L. (2013). *Código de trabalho anotado*. 9.ª Edição, Almedina, Coimbra.
- Moreira, T. (2001). O respeito pela esfera privada do trabalhador: natureza jurídica das faltas cometidas por motivo de prisão baseada em crimes praticados fora do trabalho. *Questões Laborais*. Ano VIII, n.º 18: 155-189.
- Neto, A. (1987). Natureza e consequências das faltas dadas por um trabalhador motivadas por condenação em pena de prisão. *Revista de Direito e Estudos Sociais*. Ano XXIX (II da 2ª série), n.º1: 49-55.
- Nobre, D. (2009). A relevância dos comportamentos extralaborais em sede de justa causa de despedimento. *Revista da Ordem dos Advogados*. Volume II, ano 68: 923-960.
- Quintas, P e Quintas, H. (2010). *Código do trabalho anotado e comentado*. 2ª Edição, Almedina, Coimbra.
- Ramalho, R. (1998). Sobre os limites do poder disciplinar laboral. *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*. Almedina, Coimbra.

- Ramalho, R. (2010). *Direito do trabalho, Parte II – situações laborais individuais*. 3ª Edição, Almedina, Coimbra.
- Reis, J. (1994). Suspensão do contrato de trabalho – dever de comunicação do impedimento. *Questões Laborais*. Ano I, n.º 2: 80-88.
- Santos, M. (2004). A suspensão do contrato de trabalho por motivos ligados ao trabalhador: a suspensão por impedimento prolongado e o requisito da imputabilidade. *Prontuário de Direito do Trabalho*. N.º 68: 108-161.
- Xavier, B. (2011). *Manual de direito do trabalho*. 1ª Edição, Babel, Lisboa.