**DOI** 10.53681/b707gd45

# DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR: ANÁLISE DO CONCEITO DE JUSTA CAUSA

# DISMISSAL FOR A FACT ATTRIBUTABLE TO THE EMPLOYEE: ANALYSIS OF THE CONCEPT OF JUST CAUSE

*Raquel Sousa de Sá*[1]

## Resumo

Atenta a posição débil que os trabalhadores ocupam no contrato de trabalho, devido à subordinação jurídica a que estão adstritos, e a razões económicas, torna-se imperativo que o Direito seja particularmente sensível à situação dos trabalhadores, havendo a necessidade de garantir a sua segurança e estabilidade no emprego, proibindo-se os despedimentos sem justa causa.

No presente artigo, vamos focar-nos no despedimento por facto imputável ao trabalhador, isto é, no despedimento com justa causa subjetiva, consistindo este na faculdade que é dada ao empregador, aquando do incumprimento por parte do trabalhador dos seus deveres laborais, de o despedir. Assim, tem de existir justa causa para o efeito.

Contudo, não é fácil nem linear saber se há efetivamente justa causa para o despedimento, porquanto a justa causa vem através de uma cláusula geral que constitui um conceito indeterminado.

Cumpre-nos, assim, ainda que de forma não exaustiva, analisar o conceito indeterminado de justa causa, escrutinando os seus vários elementos integrantes e analisando os critérios fornecidos pelo legislador para a sua aferição.

**Palavras-chave:** cessação do contrato; despedimento por facto imputável ao trabalhador; justa causa; conceito indeterminado de justa causa.

## Abstract

Given the weak position that workers occupy in the employment contract, due to the legal subordination to which they are bound, and for economic reasons, it is imperative that the law is particularly sensitive to the situation of workers, and there is a need to ensure their security and stability in employment, prohibiting dismissals without just cause.

In this article, we will focus on dismissal for reasons attributable to the employee, i.e., dismissal with subjective just cause, which consists of the employer's

[1] Professora Assistente Convidada no Instituto Politécnico de Leiria, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, e Solicitadora. raquel.sa@ipleiria.pt

right to dismiss an employee who has failed to comply with his employment duties. Thus, just cause must exist for the effect.

However, it is neither easy nor straightforward to know if there is actually just cause for dismissal, since just cause comes through a general clause that constitutes an undetermined concept.

We must, therefore, although not exhaustively, analyze the indeterminate concept of just cause, scrutinizing its various integral elements and analyzing the criteria provided by the legislature for its assessment.

**Keywords:** termination of contract; dismissal for reasons attributable to the employee; just cause; undefined concept of just cause.

## 1. INTRODUÇÃO

É verdade que a execução do contrato de trabalho assume elevada importância na vida dos cidadãos, porquanto lhes permite, nomeadamente, a integração em sociedade e, bem assim, o seu sustento e das suas famílias. Contudo, também a cessação do mesmo tem especial importância, dada a frequência com que os despedimentos ocorrem atualmente e atendendo à articulação que tem de ser feita entre direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores e a livre iniciativa privada e empresarial da entidade empregadora, e à colisão de princípios que ocorre, no que diz respeito aos trabalhadores: por um lado, a princípio da liberdade de desvinculação e, por outro, o princípio da segurança no emprego.

Neste sentido, atenta a posição débil que os trabalhadores ocupam no contrato de trabalho, devido à subordinação jurídica a que estão adstritos, e a razões económicas, uma vez que o trabalhador está dependente dos rendimentos do seu trabalho para garantir a sua subsistência e do seu agregado familiar, torna-se imperativo que o Direito seja particularmente sensível à situação dos trabalhadores, havendo a necessidade de garantir a sua segurança e estabilidade no emprego, proibindo-se os despedimentos sem justa causa.

Ora, na tentativa de apresentarmos uma noção de despedimento, podemos dizer que este consiste numa forma unilateral de cessação do contrato de trabalho, cuja iniciativa cabe ao empregador. Assim, o despedimento opera mediante comunicação do empregador dirigida ao trabalhador, na qual comunica a sua vontade de cessar definitivamente o vínculo laboral.

Na nossa legislação, quando falamos em despedimento, pode estar em causa o despedimento por facto imputável ao trabalhador, o despedimento coletivo, o despedimento por extinção do posto de trabalho e o despedimento por inadaptação (art. 340.º do Código do Trabalho, doravante designado abreviadamente CT), porquanto todas estas formas de cessação do contrato decorrem por iniciativa do empregador. Contudo, no presente artigo, vamos focar-nos no despedimento por facto imputável ao trabalhador, isto é, no despedimento com justa causa subjetiva.

O despedimento por facto imputável ao trabalhador consiste na faculdade que é dada ao empregador, aquando do incumprimento daquele dos seus deveres laborais,

sendo esta a sanção mais gravosa que lhe pode ser aplicável, tendo, no entanto, de existir justa causa para o efeito.

Contudo, não é de todo linear nem fácil perceber quando é que há efetivamente justa causa para o despedimento, porquanto a justa causa vem definida no n.º 1 do art. 351.º do CT através de um cláusula geral que constitui um conceito indeterminado e acaba por ser concretizado pelo recurso a outros conceitos indeterminados e de apreciação subjetiva.

Neste sentido, cumpre-nos, no presente trabalho, analisar o conceito indeterminado de justa causa, escrutinando os seus vários elementos integrantes por forma a facilitar a tarefa de concretização/descodificação da noção de justa causa de despedimento e, bem assim, analisar os critérios fornecidos pelo legislador para a sua aferição.

## 2. O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

A CRP confere ao empregador os direitos de livre iniciativa económica privada e de liberdade de empresa [arts. 61.º, n.º 1 e 80.º al. *c)* da CRP], o que constitui fundamento para o reconhecimento de diversos poderes que lhe são reconhecidos no âmbito no contrato de trabalho. Estes podem dividir-se em três modalidades, a saber: poder de direção, poder regulamentar e poder disciplinar[2].

O poder de direção consiste na faculdade que o empregador tem para dirigir a atividade desenvolvida pelo trabalhador e, bem assim, ditar como é que este a deve desempenhar, e o poder regulamentar mais não é do que o poder que o empregador tem de elaborar um regulamento interno onde discipline o trabalho e a sua forma de organização (cfr. arts. 97.º e 99.º, n.º 1 do CT)[3].

Por seu turno, o poder disciplinar, com especial relevância para o tema do presente trabalho, traduz-se na prerrogativa de poder sancionar o trabalhador pela prática de infrações laborais (art. 98.º do CT). Assim, este poder acaba por se concretizar na garantia do cumprimento das ordens e instruções emitidas ao abrigo do poder de direção[4].

O poder disciplinar do empregador tem como fim sancionar o trabalhador pela violação dos seus deveres laborais. O trabalhador, para além da prestação da sua atividade propriamente dita, que constitui a sua obrigação principal, tem também de respeitar um conjunto de deveres acessórios à atividade, que vêm enumerados, de forma exemplificativa, no art. 128.º do CT[5]. Acrescenta Palma Ramalho[6] que está

[2] Lambelho, Ana, Gonçalves, Luísa Andias, Direito do Trabalho, Da teoria à prática, 2.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2021, p. 165.
[3] Lambelho, Ana, Gonçalves, Luísa Andias, Direito do Trabalho, Da teoria à prática, 2.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2021, pp. 166 e 172-173.
[4] Cfr. Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 744.
[5] Cfr. Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 733.
[6] Cfr. Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 433.

subjacente a estes deveres o princípio geral da boa fé a que ambas as partes estão adstritas, sendo que, no caso do trabalhador, este se manifesta sobretudo na sua colaboração para a obtenção da maior produtividade na execução do contrato (art. 126.º do CT).

A supra referida Autora[7] de que os deveres acessórios são divididos em duas categorias: os deveres acessórios integrantes da prestação principal e os deveres acessórios independentes da prestação principal. Neste sentido, os primeiros têm que ver com deveres que estão intimamente ligados à prestação principal, nomeadamente o dever de obediência (art. 128.º, n.º 1 al. *e)* do CT), os deveres de assiduidade e pontualidade (art. 128.º, n.º 1 al. *b)* do CT), e o dever de zelo e diligência (art. 128.º, n.º 1 al. *c)* do CT). Já os segundos, são aqueles que não dependem da prestação principal, mantendo-se mesmo nas situações em que não ocorre a prestação do trabalho e nas de suspensão do contrato, mormente, o dever de lealdade (art. 128.º, n.º 1 al. *f)* do CT) e os deveres de respeito e de urbanidade (art. 128.º, n.º 1 al. *a)* do CT).

Com efeito, perante o incumprimento de um ou de vários deveres, o trabalhador pratica uma ou várias infrações disciplinares, tendo o empregador ao seu dispor um leque de sanções de que pode lançar mão e que se encontram elencadas no art. 328.º do CT, estando estas organizadas da mais leve (repreensão) para a mais gravosa (despedimento sem indemnização ou compensação, isto é, o despedimento com justa causa). Tal é a gravidade desta última sanção, que representa uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho (art. 340.º, al. *c)* do CT).

Cumpre ainda referir que o poder disciplinar pertence ao empregador e pode ser exercido por este ou por um superior hierárquico, nos termos do art. 329.º, n.º 4 do CT.

Podemos, assim, concluir que o despedimento por facto imputável ao trabalhador é uma manifestação do poder disciplinar do empregador.

## 3. A CONSAGRAÇÃO CONSTITUCIONAL DA PROIBIÇÃO DOS DESPEDIMENTOS SEM JUSTA CAUSA

Sendo certo que, no geral, há na relação laboral um enorme desequilíbrio entre as partes, no que respeita à cessação do contrato de trabalho, e atendendo à necessária proteção que tem de ser assegurada ao trabalhador por ser tendencialmente a parte mais débil da relação, está o empregador muito mais limitado.

Assim, o trabalhador pode fazer cessar o contrato de trabalho de forma relativamente incondicional. Pelo contrário, ao empregador só é admitido fazê-lo em situações taxativas previstas na lei, a saber: por motivos objetivos graves resultantes de uma situação de crise da empresa (despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho, previstos nos arts. 359.º e ss. e 367.º e ss. do CT), por motivo de inaptidão superveniente do trabalhador para o trabalho (despedimento por inadaptação, previsto no art. 373.º e ss. do CT), ou através do despedimento por facto

[7] Cfr. Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 734.

imputável ao trabalhador, que tem por base o incumprimento grave dos seus deveres, constituindo uma sanção disciplinar decorrente da prática de uma ou de várias infrações disciplinares por parte do trabalhador (despedimento com justa causa subjetiva, previsto no art. 351.º e ss. do CT)[8].

Estas limitações à cessação do contrato de trabalho por parte do empregador provêm da proibição dos despedimentos sem justa causa, proibição esta prevista constitucionalmente. Dispõe o art. 53.º da CRP que "é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos". Também esta proteção conferida aos trabalhadores vem reafirmada no art. 338.º do CT, que dita que "é proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos".

Esta proteção que a lei confere aos trabalhadores assenta, essencialmente, na posição débil que estes ocupam no contrato de trabalho, devido à subordinação jurídica a que estão adstritos perante o empregador. Para além disso, assenta também em razões económicas porquanto o trabalhador depende dos rendimentos do seu trabalho para garantir a sua subsistência e do seu agregado familiar e, neste sentido, é necessário garantir aos trabalhadores a segurança no emprego. Assim, podemos concluir que a lei concretizou esta garantia, nomeadamente, através da proibição dos despedimentos sem justa causa.

Contudo, a referência à justa causa prevista no art. 53.º da CRP foi alvo de muita controvérsia, nomeadamente no que diz respeito à delimitação do conceito, isto é, saber se o mesmo se estendia a situações objetivas. A questão foi apreciada pelo TC, tendo desta apreciação resultado dois importantes acórdãos: o Ac. n.º 107/88, de 31 de maio[9] e o Ac. n.º 64/91, de 4 de abril[10/11].

No Ac. n.º 108/88, de 31 de maio, o tribunal entendeu que a proibição do despedimento sem justa causa, prevista no art. 53.º da CRP "consente uma certa margem de liberdade de configuração legislativa concreta do conceito de justa causa, mas o legislador não pode transfigurá-lo, de modo a fazer com que ele cubra dimensões essenciais e qualitativamente distintas das que caracterizam a sua intenção jurídico-normativa", considerando assim que, o alargamento do conceito "a factos, situações ou circunstâncias objectivos ligados à aplicação do trabalhador ou fundados em motivos económicos, tecnológicos, estruturais ou de mercado, relativos a empresa, estabelecimento e serviços, traduz-se na adulteração do conceito de justa causa, em violação do artigo 53 da Constituição".

De acordo com esta decisão, entendeu então o tribunal que o conceito de justa causa previsto no art. 53.º tinha que ver apenas com a justa causa em sentido subjetivo, ou seja, aquela que assenta num comportamento ilícito e culposo do trabalhador e que

[8] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 949-950.
[9] Cfr. Ac. do TC de 31/05/1988. Processo n.º 88-0220.
[10] Cfr. Ac. do TC, de 04/04/1991. Processo n.º 91-0117.
[11] Cfr. Duarte Muacho, Mafalda Isabel Santos, Despedimento individual do trabalhador por razões subjetivas e objetivas e respetivo processo de impugnação, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Lisboa, 2017, pp. 21-22.

fundamenta a cessação do contrato de trabalho, como veremos mais detalhadamente adiante.

Ora, esta decisão foi muito contestada pela doutrina (nomeadamente por Pedro Furtado Martins, Bernardo Xavier e Monteiro Fernandes), que não concordou com a restrição feita ao conceito e que defendia que a proibição contida no art. 53.º apenas tinha como fim abolir os despedimentos livres e arbitrários[12].

Posteriormente, em 1991, o Tribunal Constitucional veio modificar a decisão anterior através do seu Ac. n.º 64/91, de 4 de abril, entendendo que "não é constitucionalmente ilegítima a figura da cessação do contrato de trabalho por inadaptação do trabalhador (justa causa não disciplinar). São admissíveis os despedimentos individuais fundados em causas objectivas não imputáveis a culpa do trabalhador que, em caso concreto, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho" e que, portanto, "o conceito constitucional de justa causa é suscetível de cobrir factos, situações ou circunstâncias objectivas, não se limitando a noção de justa causa disciplinar aceite no Direito do Trabalho desde 1976[13]".

Podemos assim concluir que a referida noção de justa causa tem como base fundamental a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, que tanto se pode verificar em situações objetivas como em situações subjetivas[14]. Nas palavras de Fernandes[15], a norma do art. 53.º da CRP abrange "toda e qualquer situação (de natureza disciplinar ou outra) capaz de, em concreto, suscitar a impossibilidade prática da subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe".

Portanto, o sentido da norma é de que o empregador só poderá fazer o contrato de trabalho unilateralmente nas situações taxativas previstas na lei, ou seja, por facto imputável ao trabalhador (justa causa subjetiva) ou por motivos objetivos (despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação e despedimento coletivo, cfr. art. 338.º do CT).

Desta feita, desta norma constitucional proibitiva podemos retirar algumas conclusões, a saber: é inconstitucional a norma que admita despedimentos sem justa causa, são nulos os despedimentos feitos com ofensa a esta norma (neste caso, o trabalhador tem direito a ser reintegrado, pois só assim se assegura o direito à segurança no emprego), o trabalhador não pode renunciar ao direito de não ser despedido sem justa causa (porquanto estas normas são qualificadas como de ordem pública essencial, o que decorre da necessidade de assegurar a proteção dos

[12] Duarte Muacho, Mafalda Isabel Santos, Despedimento individual do trabalhador por razões subjetivas e objetivas e respetivo processo de impugnação, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Lisboa, 2017, pp. 21.

[13] O conceito de justa causa que vigorava em 1976, ou seja, à data da elaboração da CRP, tinha que ver com a justa causa exclusivamente disciplinar, baseando-se numa situação grave e com culpa do trabalhador (Cfr. Fernandes Monteiro, António, Direito do Trabalho, 17.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 512-513).

[14] Duarte Muacho, Mafalda Isabel Santos, Despedimento individual do trabalhador por razões subjetivas e objetivas e respetivo processo de impugnação, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Lisboa, 2017, pp. 22.

[15] Monteiro Fernandes, António, Direito do Trabalho, 17.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 514.

trabalhadores contra eventuais abusos da autonomia privada) e, finalmente, que a norma é aplicável a todos os trabalhadores subordinados[16].

## 4. O DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR

### 4.1. O conceito indeterminado de justa causa de despedimento

Dispõe o art. 351.º, n.º 1 do CT que "constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho"[17].

Assim, exige o legislador que a cessação do contrato por iniciativa do empregador dependa da existência de justa causa e, bem assim, de um procedimento especial para a aplicação desta sanção disciplinar. De outra forma, será ilícito o despedimento[18].

De realçar que o despedimento não tem eficácia retroativa e que a declaração de vontade do empregador é recetícia, uma vez que o contrato de trabalho só cessa depois de o trabalhador receber a referida comunicação (art. 224.º do CC).

Contudo, a justa causa de despedimento constituiu um conceito indeterminado, uma vez que não nos permite concluir claramente quanto ao seu conteúdo e preenchimento, dependendo das circunstâncias de cada caso concreto. Um conceito indeterminado, nas palavras de Ana Prata[19], corresponde a um conjunto de "normas jurídicas que contêm noções de conteúdo indeterminado, flexível, destinado a ser preenchido valorativamente pelo intérprete e, em particular, pelo julgador.". Marecos[20] entende que o recurso pelo legislador a um conceito indeterminado e flexível se justifica pela possibilidade que este tem de assim se poder adaptar às várias circunstâncias da realidade, que se encontram em constante mutação.

O conceito de justa causa não é um conceito específico do Direito do Trabalho, sendo de utilização frequente no Direito Civil, uma vez que constitui fundamento de resolução de vários contratos obrigacionais por uma das partes. Constitui fundamento de resolução do contrato de arrendamento (art. 1083.º do CC), fundamento para, no caso de depósito oneroso, o depositante poder exigir a restituição da coisa sem pagamento da retribuição (art. 1194.º do CC), para o depositário devolver a coisa antes do prazo convencionado (art. 1201.º do CC), entre outros. No entanto, o certo é que o

[16] Leite, Jorge, Direito do Trabalho - Da Cessação do Contrato de Trabalho, Revista Eletrónica de Direito. Ad Perpetuam Rei Memoriam, 2017, pp. 37-39.
[17] Esta noção corresponde àquela que já provinha de leis laborais anteriores, nomeadamente no art. 9.º do D.L. n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, noção que posteriormente transitou para o art. 396.º do CT de 2003.
[18] Lambelho, Ana, Gonçalves, Luísa Andias, Direito do Trabalho, Da teoria à prática, 2.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2021, pp. 364 e ss.
[19] Prata, Ana, Dicionário Jurídico, Vol. I, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2008, p. 327.
[20] Vaz Marecos, Diogo, Código do Trabalhado Comentado, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, p. 946.

conceito de justa causa, nos vários casos, tem sempre por base o incumprimento culposo ou causas de força maior[21] e assenta numa "ideia de inexigibilidade da prossecução de determinada relação duradoura"[22].

De realçar ainda que este conceito indeterminado acaba por ser concretizado pelo recurso a outros conceitos indeterminados e de apreciação subjetiva, nomeadamente, "gravidade", "lesão de interesses patrimoniais sérios", "quadro de gestão da empresa", "grau de lesão dos interesses do empregador"[23].

Deste modo, estando em causa um conceito indeterminado, "apenas uma decisão do intérprete-aplicador permite resolver os problemas (…) Os modelos de decisão requeridos pelos conceitos indeterminados são confeccionados perante os casos concretos" e, portanto, também no que tange à justa causa de despedimento, será necessária a ponderação e a análise do caso concreto para a sua concretização[24].

De uma forma simplista, esta noção de justa causa corresponde a uma definição de justa causa disciplinar, ou seja, quando o despedimento ocorre como uma sanção aplicada ao trabalhador pelo incumprimento dos seus deveres, e que comporta um comportamento do trabalhador grave e culposo[25]. A justa causa, nas palavras de Leal Amado[26], assume, assim, "um caráter de infracção disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave, de tal modo grave que determine uma perturbação relacional insuperável, isto é, insuscetível de ser sanada com recurso a medidas disciplinares não extintivas".

Ora, pela análise do art. 351.º, n.º 1 do CT, verifica-se que a noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de vários requisitos, cujo ónus da prova recai, nos termos gerais (art. 342.º do CC), sobre o empregador[27], a saber:

---

[21] Romano Martinez, Pedro, Direito do Trabalho, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 1006.
[22] Vasconcelos, Joana, Concretização do conceito de justa causa, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, p. 211.
[23] Duarte Muacho, Mafalda Isabel Santos, Despedimento individual do trabalhador por razões subjetivas e objetivas e respetivo processo de impugnação, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Lisboa, 2017, pp. 31.
[24] Menezes Cordeiro, António, Concorrência laboral e justa causa de despedimento, Revista da Ordem dos Advogados, Ano 46 - Volume II, 1986, p. 519.
[25] Monteiro Fernandes, António, Direito do Trabalho, 17.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 515.
[26] Leal Amado, João, Contrato de Trabalho, 2.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2018, p. 326.
[27] Não se faz prova da justa causa, porquanto esta é um conceito indeterminado. O empregador tem, desde logo, de fazer prova do comportamento ilícito do trabalhador, indicando o dever incumprido por ação ou por omissão. Feita essa prova, presume-se que o comportamento é culposo (art. 799.º do CC), cabendo então ao trabalhador provar que não teve culpa. Contudo, apesar da culpa se presumir, a gravidade terá de ser provada pelo empregador. Finalmente, provado o comportamento ilícito do trabalhador e a gravidade, restará ao empregador demonstrar a existência de nexo de causalidade entre o referido comportamento e a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral (Romano Martinez, Pedro, Direito do Trabalho, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 1018-1019). Por sua vez, ao trabalhador compete apenas fazer prova da existência do contrato de trabalho e do despedimento.

i) tem de estar em causa um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, por ação ou por omissão, que viole os deveres laborais, grave em si mesmo e nas suas consequências (elemento subjetivo da justa causa);

ii) esse comportamento tem de tornar imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral (elemento objetivo da justa causa);

iii) e, finalmente, tem de se verificar a existência de um nexo de causalidade entre aquele comportamento do trabalhador e a impossibilidade prática e imediata da manutenção da relação laboral[28].

Assim sendo, conclui-se que o referido artigo se apresenta como uma cláusula geral de justa causa[29].

No n.º 2 do art. 351.º do CT, o legislador veio complementar o conceito de justa causa previsto no n.º 1, elencando alguns dos comportamentos do trabalhador suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento. Portanto, sendo um elenco meramente exemplificativo, tal significa que os comportamentos suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento não se esgotam nos previstos naquele elenco, podendo abranger qualquer outro comportamento, desde que seja ilícito, culposo, violador de um dever laboral, e grave em si mesmo e nas suas consequências[30].

No entanto, a verdade é que também não basta que se verifique um ou mais comportamentos qualificáveis nos termos supra referidos para se concluir pela existência de justa causa, porquanto é sempre necessário apreciá-los à luz do conceito de justa causa[31].

Segundo Ramalho[32], esta forma utilizada pelo legislador para desenvolver ou concretizar a justa causa de despedimento levanta algumas questões, nomeadamente a questão de interpretação do próprio conceito legal de justa causa, a questão da coordenação das situações tipificadas na lei como enquadráveis no conceito justa causa com a admissibilidade de outras situações e, bem assim, a questão da forma como devem ser apreciadas as situações de justa causa.

---

[28] Cfr. Ac. do TRL, de 08/05/2013. Processo n.º 860/12.2TTLRS.L1-4.
[29] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 953-954.
[30] Cfr. Ac. do STJ, de 08/05/2013. Processo n.º 860/12.2TTLRS.L1-4.
[31] Cfr. Ac. do TRL, de 08/05/2013. Processo n.º 860/12.2TTLRS.L1-4.
[32] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 953.

Para além de determinado comportamento ter de se enquadrar na cláusula geral do art. 351.º, n.º 1 do CT, é ainda necessário, nos termos do n.º 3.º do art. 351.º do CT, que se atenda, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhadores e os seus companheiros e às demais circunstâncias que importem para o caso.

Assim, cumpre-nos, desde logo, analisar com maior pormenor os vários requisitos de verificação cumulativa já referidos do art. 351.º, n.º 1 do CT, por forma a facilitar a tarefa de concretização do conceito indeterminado de justa causa de despedimento ou a "descodificar" a referida cláusula geral.

## 4.2. Os elementos integrantes do conceito de justa causa

### 4.2.1. Elemento subjetivo: comportamento culposo do trabalhador

Como vimos supra, no que tange ao elemento subjetivo da justa causa, dita o art. 351.º, n.º 1 do CT, que o comportamento do trabalhador tem de ser culposo. Contudo, tem vindo a doutrina e jurisprudência acrescentar ou melhor clarificar que este tem de ser ilícito, grave e culposo.

Assim, no que respeita à exigência da ilicitude, pese embora tal não resulte expressamente do art. 351.º, n.º 1 do CT, esta é pressuposto necessário para a justa causa de despedimento, uma vez que, se o comportamento do trabalhador for lícito, a sanção a aplicar-lhe não será a do despedimento. No entanto, esta ilicitude tem de ser apreciada considerando os deveres laborais (sejam eles principais ou acessórios). Ou seja, por exemplo, se um trabalhador tiver um comportamento no âmbito da sua vida privada que seja censurável mas que não seja ilícito, em princípio, não haverá justa causa para o despedir. Diferente é se esse mesmo comportamento comprometer de alguma forma, no futuro, um dos seus deveres laborais[33].

Já no que tange à exigência do comportamento do trabalhador ser culposo, tal significa que este, por ação ou por omissão, tem de ser censurável e tem de lhe ser imputável a título de culpa, podendo esta convir a uma situação de dolo ou de negligência.

Contudo, a culpa terá de ser apreciada, em cada caso concreto e dependendo das respetivas circunstâncias (art. 482.º, n.º 2 do CC), segundo um critério objetivo, isto é, à luz do critério do bom pai de família ou do homem médio, e nunca segundo critérios subjetivos do empregador Deve também ser apreciada atendendo à diligência média exigível a um trabalhador daquele tipo, ou seja, o grau de diligência depende do perfil laboral do trabalhador (oscila consoante o trabalhador seja indiferenciado ou

[33] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 955.

especializado, de base ou superior técnico). Para além disso, deve ainda ter-se em conta as circunstâncias atenuantes que possam existir no caso[34].

Conforme dimana do art. 351.º, n.º 1, este comportamento do trabalhador, para além de ilícito e culposo, tem de ser grave, e esta gravidade pode dizer respeito ao comportamento propriamente dito ou às consequências que dele resultem para a relação laboral ("pela sua gravidade e consequências"). Assim, na hipótese de o trabalhador furtar um objeto de elevado valor, considera-se que o comportamento por ele adotado é grave em si mesmo. Por outro lado, se furtar um objeto de baixo valor, o seu comportamento é igualmente grave, não pelo valor do objeto furtado, mas porque a sua conduta resulta necessariamente numa violação do dever de lealdade e do dever geral de boa fé, colocando em causa a relação de confiança pressuposta numa relação laboral[35].

O facto de a lei exigir que o comportamento do trabalhador tenha de ser grave para consubstanciar uma situação de justa causa deriva também do princípio da proporcionalidade a que a aplicação de sanções disciplinares deve obedecer, conforme impõe o art. 350.º, n.º 1 do CT. Assim, se um trabalhador tiver um comportamento ilícito e culposo mas não revestir particular gravidade, não deverá ser aplicada a sanção disciplinar do despedimento, mas sim outra (uma sanção conservatória do vínculo laboral)[36].

Atente-se no exemplo de um trabalhador que agrediu um cliente e, apesar de tal ato constituir um comportamento ilícito e culposo, entendeu o tribunal que a análise deste comportamento tem de ser considerada atendendo às circunstâncias que o desencadearam. No caso, o trabalhador havia sido provocado continuadamente pelo cliente. Assim sendo, e atendendo ao facto de o referido trabalhador nunca ter sido alvo de nenhuma sanção disciplinar e ter sido sempre um trabalhador exemplar, considerou-se que se tratou de um ato isolado e num contexto de alteração emocional e, por isso, a sua conduta não assumiu gravidade tal que tornasse praticamente impossível o vínculo laboral, devendo ser-lhe aplicável uma sanção conservatória do vínculo laboral[37].

Outro exemplo é o de um trabalhador (bancário) que aprovou dois créditos individuais que tinham de ser aprovados pelo diretor coordenador, facto que ele conhecia. Por isso, não cumpriu com uma norma interna da entidade bancária e foi-lhe aplicada a sanção do despedimento. Ora, o STJ considerou tal sanção desproporcional e excessiva, porquanto não foram provadas consequências graves decorrentes da sua atuação, nem foi demonstrada a existência de qualquer prejuízo[38].

---

[34] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pp. 955-956.
[35] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 956.
[36] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 956.
[37] Cfr. Ac. do TRP, de 05/01/2009. Processo n.º 0846103.
[38] Cfr. Ac. de 04/07/2018. Processo n.º 4981/16.4T8VIS.C1.S1.

### 4.2.2. Elemento objetivo: impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho

Não obstante a verificação do elemento subjetivo da justa causa, é também imperativo que o comportamento do trabalhador seja suscetível de tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (elemento objetivo da justa causa de despedimento). Desta forma, ainda que um determinado comportamento do trabalhador constitua uma infração disciplinar, não é, por si só, integrante da justa causa de despedimento[39].

Lobo Xavier[40] defende que este elemento "constitui a verdadeira pedra de toque do sistema", ou seja, que é este o critério essencial ou com mais peso para se poder averiguar, em cada caso concreto, da existência ou não de justa causa de despedimento."

Tem entendido a jurisprudência que este elemento não pode ser apreciado como uma impossibilidade objetiva, mas sim tendo por base uma ideia de inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, que se traduz numa quebra insanável da confiança do empregador e que compromete no futuro o vínculo laboral[41]. Tem de se tratar, assim, de uma "crise contratual extrema e irreversível"[42] ou, nas palavras de Lobo Xavier[43], de uma "situação insustentável", "relações intoleráveis", "desequilíbrio fundamental", "perigo para o futuro do contrato", "ruptura socialmente razoável e necessária", "impossibilidade de prossecução de uma relação útil". Assim, não pode estar em causa apenas uma difícil permanência do vínculo laboral, mas sim que este se torne impossível face ao razoavelmente exigível.

Imagina-se o caso de um trabalhador difamar a sua entidade empregadora. Sendo a confiança a grande base do vínculo laboral, uma vez quebrada, está efetivamente comprometido o futuro desta relação laboral[44]. Assim, pese embora não esteja em causa nenhuma impossibilidade objetiva, a manutenção do vínculo é inexigível, daí que se entenda que se deve sempre atentar à ideia de inexigibilidade[45].

---

[39] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 956-957.

[40] Lobo Xavier, Bernardo da Gama, Curso de Direito do Trabalho, 2.ª edição, Verbo, Lisboa, 1993, p. 491.

[41] "Verifica-se a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, susceptível de criar no espírito do empregador a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta daquele.", cfr. Ac. do STJ, de 08/02/2006, Processo n.º 05S1963.

[42] O conceito de justa causa liga-se à inviabilidade do vínculo contratual, e corresponde a uma crise contratual extrema e irreversível.", cfr. Ac. do STJ, de 14/12/2006, Processo n.º 06S321. Também neste sentido, veja-se o Ac. do STJ, de 30/03/2017, Processo n.º 484/15.2T8BGC.G1.S1.

[43] Lobo Xavier, Bernardo da Gama, Curso de Direito do Trabalho, 2.ª edição, Verbo, Lisboa, 1993, p. 493-494.

[44] Cfr. Ac. do STJ, de 10/04/2002. Processo n.º 01S3999.

[45] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 957.

Acresce que esta impossibilidade da manutenção do vínculo laboral tem de ser uma impossibilidade prática, o que significa que se deve relacionar com o vínculo laboral em concreto. Assim, esta impossibilidade tem de ser averiguada caso a caso, porquanto um comportamento pode numa determinada relação laboral ser tolerável e permitir a sua continuidade, e noutra efetivamente determinar a rutura do vínculo. Palma Ramalho[46] dá-nos como exemplo o uso de uma determinada linguagem, que pode ser tolerável e habitual numa empresa e noutra não.

Desta forma, podemos concluir que a impossibilidade prática, nas palavras de Lobo Xavier[47], implica "um juízo de probabilidade, de prognose, sobre a viabilidade da relação de trabalho", traduzindo assim, conforme entende Monteiro Fernandes[48], "o suporte psicológico do vínculo"[49]. Ou seja, a continuidade do vínculo tem de ser insuportável para o empregador, devendo ter-se em conta, na análise de cada caso, "a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do empregador" (Fernandes, 2014, p. 519). Assim, "existirá impossibilidade prática de subsistência da relação laboral sempre que, nas circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais, que ele importa, sejam de forma a ferir, de modo exagerado e violento, a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal, colocada na posição do empregador, ou seja, sempre que a continuidade do vínculo represente uma insuportável e injusta imposição ao empregador"[50].

Finalmente, no que tange à impossibilidade da manutenção do vínculo, esta, para além de prática, tem de ser imediata. Ora, não podemos entender esta imediatidade no próprio sentido da palavra, porquanto é sempre necessário o cumprimento de um procedimento disciplinar[51].

Em bom rigor, o que se exige é que o comportamento do trabalhador seja suscetível de comprometer, de imediato, a manutenção futura do vínculo laboral. Assim, conforme explica Palma Ramalho[52], se apesar de se verificar o elemento subjetivo da justa causa (comportamento ilícito, grave e culposo), tal não tiver obstado à execução normal do contrato, após o conhecimento dessa situação por parte da entidade empregadora, então tal significa que o comportamento do trabalhador não teve o efeito de comprometer definitivamente o futuro da relação laboral. No entanto, e conforme explica a referida Autora, a impossibilidade imediata tem de se conjugar com o prazo geral de caducidade do procedimento disciplinar, que é de 60 dias a contar

[46] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 957-958.
[47] Lobo Xavier, Bernardo da Gama, Curso de Direito do Trabalho, 2.ª edição, Verbo, Lisboa, 1993, p. 496.
[48] Monteiro Fernandes, António, Direito do Trabalho, 17.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 519.
[49] Também neste sentido, veja-se o Ac. do TRL, de 08/05/2013, Processo n.º 860/12.2TTLRS.L1-A e o Ac. do STJ, de 17/06/2009, Processo n.º 08S3698.
[50] Ac. do TRL, de 07/12/2005. Processo n.º 188/2005-4.
[51] Leite, Jorge, Direito do Trabalho - Da Cessação do Contrato de Trabalho, Revista Eletrónica de Direito. Ad Perpetuam Rei Memoriam, 2017, pp. 69.
[52] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 958.

do conhecimento da infração disciplinar pela entidade empregadora (art. 329.º, n.º 2 do CT), parecendo-nos, ainda, que este prazo deverá ser conciliado com o prazo de prescrição consagrado no n.º 1 do mesmo artigo.

Atente-se no caso de um professor que agrediu um aluno e que, por isso, foi despedido. Tendo o seu comportamento sido ilícito, grave e culposo, uma vez que o empregador permitiu que, após a data da prática do ato e respetivo conhecimento este lecionasse mais quatro aulas, questiona-se se a impossibilidade de subsistência da relação laboral foi ou não imediata, podendo configurar uma situação de justa causa. Ora, face ao supra exposto, em concreto, a conjugação da impossibilidade prática com o prazo de caducidade, entendeu o tribunal que tal é aceitável, não deixando a impossibilidade de ser imediata, porquanto "nestas situações é natural, antes de se tomar medidas precipitadas, que se proceda a um prévio apuramento das circunstâncias em que ocorreram os factos", tendo considerado o despedimento lícito[53].

Assim, verifica-se a impossibilidade prática ainda que a entidade empregadora apenas instaure o procedimento disciplinar para o despedimento, por exemplo, um dia antes do termo do prazo de 60 dias supra referido[54].

Face ao supra exposto, podemos então concluir que a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho implica sempre a análise do caso concreto e "de modo relacional" e, bem assim, uma ponderação de interesses, ou seja, tem de haver uma "comparação das reais conveniências contrastantes das duas partes à luz dos valores presentes no Ordenamento"[55]. Por outras palavras, tem de ser feito um balanço dos interesses em causa, ou seja, essencialmente, por um lado, o da urgência da desvinculação (interesse do empregador) e, por outro, o da conservação do vínculo (interesse do trabalhador)[56].

### 4.2.3. Nexo de causalidade entre o comportamento culposo do trabalhador e a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho

Conforme decorre da redação do art. 351.º, n.º 1 do CT, tem de estar em causa um "comportamento culposo do trabalhador que (…) torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho". Ora, é precisamente este "torne" que vem exigir a existência de nexo de causalidade entre o comportamento do trabalhador e a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho[57].

[53] Cfr. Ac. do STJ, de 27/042017. Processo n.º 8781/14.8T8PRT.
[54] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 958.
[55] Lobo Xavier, Bernardo da Gama, Curso de Direito do Trabalho, 2.ª edição, Verbo, Lisboa, 1993, p. 496.
[56] Cfr. Ac. do STJ, de 27/04/2017. Processo n.º 8781/14.8T8PRT.P1.
[57] Lobo Xavier, Bernardo da Gama, Curso de Direito do Trabalho, 2.ª edição, Verbo, Lisboa, 1993, p. 491.

Assim, se a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho resultar de outros fatores, que não o comportamento culposo do trabalhador, então este não poderá ser despedido.

Na senda de Palma Ramalho[58], a prova deste nexo de causalidade tem como fim evitar que se qualifique determinada forma de cessação do contrato de trabalho como despedimento com justa causa ao invés de outra forma de cessação que seria mais vantajosa para o trabalhador. Por exemplo, poder-se-ia, numa situação de crise empresarial, optar-se pelo despedimento com justa causa e não pelo despedimento coletivo, porque este último daria ao trabalhador o direito a uma compensação por antiguidade, nos termos do art. 366.º do CT.

A exigência desta causalidade é, assim, fundamental para tutelar os interesses dos trabalhadores.

Dizer ainda que esta causalidade deve ser apreciada à luz do art. 563.º do CC, ou seja, atendendo a um critério de probabilidade normal[59].

## 4.3. Critérios para aferir a existência de justa causa

Para além do estabelecimento de uma cláusula geral de justa causa para o despedimento e da enumeração de situações que podem configurar justa causa de despedimento, a lei estabelece ainda alguns critérios orientadores para a aferição da justa causa, ou seja, critérios de auxílio para a apreciação do comportamento do trabalhador.

A lei estabelece, assim, no n.º 3 do art. 351.º do CT, que se deve atender, no quadro de gestão da empresa, aos seguintes critérios:

a) Grau de lesão dos interesses do empregador;

b) Caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros;

c) Às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Assim, desde logo, há que considerar todos estes critérios no âmbito do quadro de gestão da empresa, isto é, tem de se atentar ao contexto concreto em que o comportamento do trabalhador e a infração ocorreram[60]. No limite, poderá até um comportamento em iguais circunstâncias de um trabalhador assumir grande gravidade numa empresa e ser considerado menos grave noutra[61].

---

[58] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 958-959.

[59] Romano Martinez, Pedro, Direito do Trabalho, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 1019.

[60] Lambelho, Ana, Gonçalves, Luísa Andias, Direito do Trabalho, Da teoria à prática, 2.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2021, p. 365.

[61] Já quanto ao tratamento numa mesma empresa, apela o STJ ao princípio da coerência do tratamento disciplinar na organização, estando este princípio implícito no art. 351.º, n.º 3 do CT (Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 967). "A ideia da coerência disciplinar do empregador, não sendo um factor operatório como tal legalmente erigido, prende-se com o princípio da igualdade de tratamento, enquanto corolário da regra da

No que respeita ao critério do grau de lesão dos interesses do trabalhador, podemos concluir que, não sendo este um elemento integrante do conceito geral de justa causa, não se exige, assim, que o comportamento do trabalhador tenha necessariamente de provocar danos[62]. Neste sentido, entendeu o STJ que "A conclusão pela gravidade da infracção disciplinar não depende, necessariamente, da comprovação de elevados prejuízos materiais para o empregador, nem, sequer, da existência de prejuízos"[63].

Ainda neste seguimento, considerou o TRL[64] existir justa causa no despedimento de uma trabalhadora que furtou um cartão de multibanco de outra trabalhadora. Assim, apesar do furto ter sido praticado no local de trabalho, não foram causados danos à entidade empregadora. Contudo, a sua conduta gravemente violadora do dever de lealdade tornou impossível a subsistência do vínculo laboral.

Não obstante, ainda que não seja exigível a existência de danos, se os houver, hão de ser tidos em conta na avaliação da gravidade do comportamento do trabalhador[65].

De realçar, no entanto, que existem determinadas situações típicas de justa causa em que é necessária a existência de um dano, como é o caso da lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa (art. 351.º, n.º 2, al. *e)* do CT), e das faltas não justificadas que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa (art. 351.º, n.º 2, al. *g)* do CT).

Já no que tange ao critério do caráter das relações entre as partes (trabalhador e empregador) ou entre o trabalhador e os seus companheiros, atento o caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho, um mesmo comportamento pode ser considerado mais ou menos gravoso dependendo do trabalhador em causa (experiência que detém ou cargo que ocupa) e, bem assim, num tratamento mais ou menos formal que exista entre os sujeitos e o tipo de linguagem tolerável[66].

Por exemplo, quanto à avaliação da gravidade atendendo ao tipo de trabalhador em causa, considerou o STJ mais gravoso um determinado comportamento por ter sido praticado por uma trabalhadora que exercia um cargo de chefia "encarregada/gerente", entendendo que se lhe impunha "outra, mais apertada, disciplina na gestão dessa conjuntura" e que "sobre a mesma ainda impendia uma

proporcionalidade, e visa impedir o exercício arbitrário do poder disciplinar", cfr. Ac. de 28/05/2014, Processo n.º 2786/11.8TTLSB.L1.S1. Assim, se numa determinada empresa, dois trabalhadores, com a mesma categoria profissional e sem antecedentes disciplinares, faltarem dois dias sem apresentar qualquer justificação, e se a um for aplicada a sanção de multa e a outro a de despedimento, deverá averiguar-se a licitude desta última (para além de ser desproporcional), porquanto se estará a desrespeitar o princípio supra referido, não se verificando uma igualdade de tratamento entre trabalhadores.

[62] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 965.

[63] Cfr. Ac. do STJ, de 03/06/2009. Processo n.º 08S3085.

[64] Cfr. Ac. do TRL, de 08/05/2013. Processo n.º 860/12.2TTLRS.L1-4.

[65] Palma Ramalho, Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 966.

[66] Lambelho, Ana, Gonçalves, Luísa Andias, Direito do Trabalho, Da teoria à prática, 2.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2021, p. 78.

maior obrigação de desenvolvimento de uma actuação tendente a almejar o desiderato da sua entidade patronal"[67].

Quanto ao tipo de linguagem tolerável entre determinados sujeitos, considerou o tribunal não existir justa causa de despedimento e, portanto, ilícito o despedimento, quando um trabalhador proferiu vários palavrões dirigidos a um colega de trabalho, porquanto, apesar de tal comportamento consistir numa violação do dever de respeito e de urbanidade para com o colega e no incumprimento do dever de obediência à entidade empregadora, "na área geográfica e no ambiente social e laboral em que tais "palavrões" foram proferidos tais ocorrências são muito comuns"[68].

Finalmente, quando ao último critério a ser considerado, a saber, às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, deixou o legislador uma margem para que se pudessem considerar quaisquer aspetos relevantes[69]. Assim, podem aqui integrar-se as mais variadas circunstâncias.

Um aspeto que a jurisprudência muito tem tido em consideração é o passado laboral do trabalhador em causa, isto é, se era um trabalhador exemplar e sem antecedentes disciplinares. Veja-se, a título de exemplo, o Ac. do TRL[70] já supra referido em que, atendendo à conduta exemplar do trabalhador e à ausência de processos disciplinares, se considerou o despedimento ilícito e violador do princípio da proporcionalidade.

Ora, apesar da fixação destes critérios pelo legislador que, de certa forma, permitem auxiliar na apreciação e valoração do comportamento do trabalhador, enquanto integrante ou não do conceito de justa causa de despedimento, a verdade é que "o juízo sempre será casuístico, guiado por uma ideia de proporcionalidade e de justiça individualizante"[71]. Ou seja, em bom rigor, haverá sempre uma margem de discricionariedade no exercício do poder disciplinar por parte do empregador.

## 5. CONCLUSÕES

A relação que se estabelece entre o empregador e o trabalhador é, naturalmente, desequilibrada a vários níveis, encontrando-se o trabalhador numa posição de inferioridade face ao empregador.

Não obstante, a verdade é que a cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador pode implicar inúmeras consequências negativas para o trabalhador. Por isso, para assegurar a proteção dos trabalhadores e porque se pretende que as relações laborais sejam tendencialmente duradouras, surge a proibição constitucional dos despedimentos sem justa causa (art. 53.º da CRP), precisamente para evitar despedimentos arbitrários, cessando estas relações apenas quando exista justa causa para o efeito.

---

[67] Cfr. Ac. do STJ, de 03/12/2008. Processo n.º 08S3255.
[68] Cfr. Ac. do STJ, de 16/02/2000. Processo n.º 99S255.
[69] Lambelho, Ana, Gonçalves, Luísa Andias, Direito do Trabalho, Da teoria à prática, 2.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2021, p. 365.
[70] Ac. de 25/08/2018. Processo n.º 1667/17.6T8BRR.L1-A.
[71] Leal Amado, João, Contrato de Trabalho, 2.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2018, p. 327.

O conceito de justa causa é juridicamente complexo, uma vez que assenta num conceito indeterminado e o legislador apenas dá alguns exemplos de comportamentos que possam consubstanciar uma situação de justa causa e alguns critérios para auxiliar na aferição da mesma.

Assim, podemos concluir que para que determinado comportamento do trabalhador possa corporizar uma situação de justa causa, é necessário que seja ilícito, grave (mas não pode estar em causa uma qualquer gravidade, tendo de revestir particular gravidade para se justificar a aplicação da sanção do despedimento, sob pena de esta sanção ser desproporcional e, por conseguinte, o despedimento ilícito) e culposo (devendo a culpa ser apreciada casuisticamente e segundo o critério objetivo do bom pai de família e nunca segundo critérios subjetivos do empregador). Para além disso, e como elemento fulcral da justa causa, é necessário que este comportamento torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral, devendo ser apreciada tendo por base uma ideia de inexigibilidade da manutenção da relação. Finalmente, tem então de ser verificar um nexo de causalidade entre o comportamento do trabalhador e a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação de trabalho, cabendo a sua prova ao empregador.

Ora, todos estes elementos supra referidos devem sempre ser aferidos no quadro de gestão da empresa, isto é, atendendo ao contexto concreto em que a infração ocorreu e, atendendo a alguns critérios, a saber: ao grau de lesão dos interesses do empregador (não se exige que o comportamento do trabalhador tenha necessariamente de causar danos), ao caráter das relações entre o empregador e o trabalhador ou entre o trabalhador e os seus companheiros, e às demais circunstâncias que possam ter relevância no caso concreto (podem aqui enquadrar-se as mais variadas circunstâncias, sendo comum atender-se à conduta e ao passado disciplinar do trabalhador).

Assim, apesar do despedimento sem justa causa ser proibido e a justa causa parecer absolutamente balizada pela lei, a verdade é que haverá sempre uma larga margem de discricionariedade por parte do empregador e, para além disso, o juízo sobre cada situação será sempre casuístico, estando dependente da apreciação do juiz.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CANOTILHO, Gomes & MOREIRA, Vital, Constituição da República Portuguesa Anotada – Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014;

CORDEIRO, A. M. (1986). Concorrência laboral e justa causa de despedimento. Revista da Ordem dos Advogados, Ano 46 - Volume II – setembro, pp. 495-526. https://portal.oa.pt/upl/%7B333a9d51-6c98-48c8-94e2-9a7f9bf73bc7%7D.pdf, consultado em 20-04-2020

DUARTE MUACHO, Mafalda (2017). Despedimento individual do trabalhador por razões subjetivas e objetivas e respetivo processo de impugnação. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Lisboa. http://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/8401;

FALCÃO, David & TOMÁS, Sérgio, Lições de Direito do Trabalho (12.ª edição), Almedina, Coimbra, 2023

LAMBELHO, Ana & ANDIAS GONÇALVES, Luísa, Manual de Direito do Trabalho. Da teoria à prática, Coimbra Editora, Coimbra, 2021;
LAMBELHO, Ana & ANDIAS GONÇALVES, Luísa, Poder Disciplinar. Justa Causa de Despedimento. Quis Juris, Lisboa, 2014;
LEAL AMADO, João, Contrato de Trabalho (2.ª edição), Coimbra Editora, Coimbra, 2010;
LEITE, Jorge (2017). Direito do Trabalho. Da cessação do contrato de trabalho. Revista Eletrónica de Direito. Ad Perpetuam Rei Memoriam. https://cije.up.pt/pt/client/skins/geral.php?id=517&share=true
LOBO XAVIER, Bernardo, Curso de Direito do Trabalho (2.ª edição), Verbo, Lisboa, 1993.
MENEZES LEITÃO, Luís. Direito do Trabalho (8.ª edição), Almedina, Coimbra, 2023;
MONTEIRO FERNANDES, António, Direito do Trabalho (17.ª edição), Almedina, Coimbra, 2014;
PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais (5.ª edição), Almedina, Coimbra, 2014;
ROMANO MARTINEZ, Pedro, Direito do Trabalho (9.ª edição), Almedina, Coimbra, 2019;
VASCONCELOS, Joana, Concretização do conceito de justa causa, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho (Volume III, pp. 207-223), Almedina, Coimbra, 2002;
VASCONCELOS, Joana (2021). O conceito de justa causa: evolução legislativa e situação actual. Estudos do Instituto do Direito do Trabalho, Vol. II - Justa Causa de Despedimento (coord. Pedro Romano Martinez), IDT - Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa/Almedina, Coimbra, 2001, pp. 15-34;
VAZ MARECOS, Diogo, Código do Trabalhado Comentado (3.ª edição), Almedina, Coimbra, 2017.

## JURISPRUDÊNCIA

Ac. do STJ, de 06-11-2019, Processo n.º 19844/17.8T8LSB.L1.S1 (RIBEIRO CARDOSO), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do TRP, de 07-01-2019, Processo n.º 3338/17.4T8MAI.P1 (RITA ROMEIRA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 03-12-2018, Processo n.º 08S3255, (BRAVO SERRA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do TRL, de 25-08-2018, Processo n.º 1667/17.6T8BRR.L1-A, (CELINA NÓBREGA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 04-07-2018, Processo n.º 4981/16.4T8VIS.C1.S1, (JÚLIO GOMES), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 27-04-2017, Processo n.º 8781/14.8T8PRT.P1, (CHAMBEL MOURISCO), disponível em www.dgsi.pt

Ac. do STJ, de 30-03-2017, Processo n.º 484/15.2T8BGC.G1.S1, (GONÇALVES ROCHA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 28-05-2014, Processo n.º 2786/11.8TTLSB.L1.S1., (FERNANDES DA SILVA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do TRL, de 08-05-2013, Processo n.º 860/12.2TTLRS.L1-4 (JERÓNIMO FREITAS), disponível em www.dgsi.pt
Cfr. Ac. do STJ, de 07-03-2012, Processo n.º 17/10.7TTEVR.E1.S1, (FERNANDES DA SILVA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 30-09-2009, Processo n.º 09S0623, (SOUSA GRANDÃO), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 17-06-2009, Processo n.º 08S3698, (VASQUES DINIS), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 03-06-2009, Processo n.º 08S3085, (MÁRIO PEREIRA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 25-02-2009, Processo n.º 08S2461, (SOUSA PEIXOTO), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do TRP, de 05-01-2009, Processo n.º 0846103, (ALBERTINA PEREIRA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 18-04-2007, Processo n.º 06S4278, (MÁRIO PEREIRA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 14-12-2006, Processo n.º 06S3212, (FERNANDES CADILHA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 08-02-2006, Processo n.º 05S1963, (PINTO HESPANHOL), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do TRL, de 07-12-2005, Processo n.º 188/2005-4, (SARMENTO BOTELHO), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 10-04-2002, Processo n.º 01S3999, (EMÉRICO SOARES), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do STJ, de 16-02-2000, Processo n.º 99S255, (JOSÉ MESQUITA), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do TC, n.º 64/91, de 04-04-1991, Processo n.º 91-0117 (RIBEIRO MENDES), disponível em www.dgsi.pt
Ac. do TC n.º 107/88, de 31-05-1988, Processo n.º 88-0220 (MONTEIRO DINIS), disponível em www.dgsi.pt