

RIDT®

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815

idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Director
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretary-General
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Periodicity
Semiannual

Nº Registo ERC
127529

ERC Registration No.
127529

Depósito Legal
480082/21

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



A TICKET TO HELL: ANOTAÇÃO AO ACÓRDÃO DA RELAÇÃO DE ÉVORA, DE 18/12/2023

*A TICKET TO HELL: ANNOTATION TO THE ÉVORA RELATION
JUDGMENT, OF 18/12/2023*

João Leal Amado¹

Sumário: 1. O Acórdão; 2. Anotação; Bibliografia

Resumo:

Neste texto ensaia-se um comentário a um interessante acórdão do Tribunal da Relação de Évora, datado de 18/12/2023, relativo a um despedimento com invocação de justa causa, o qual suscita questões de diversa índole, sendo que, na presente anotação, nos iremos centrar na problemática do sentido e alcance do princípio da proporcionalidade em sede disciplinar, princípio consagrado no artigo 330.º, n.º 1, do Código do Trabalho, nos termos do qual a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

Abstract:

This text presents a commentary on an interesting ruling of the Évora Court of Appeal, dated 18/12/2023, regarding a dismissal with just cause, which raises questions of different nature. In this note, we will focus on the issue of the meaning and scope of the principle of proportionality in disciplinary matters, a principle enshrined in article 330, no. 1, of the Labour Code, under which the disciplinary sanction must be proportionate to the severity of the infraction and the culpability of the offender.

¹ Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

1. O Acórdão

Lê-se no sumário do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 18/12/2023, que teve como relatora a Desembargadora Emília Ramos Costa:

«I - O motorista de autocarro que, apesar de os passageiros lhe pagarem o montante relativo àquela viagem, não emite nem entrega a um deles qualquer bilhete e a um outro entrega um bilhete referente a uma outra viagem já ocorrida, comete duas infrações disciplinares nos termos das als. c) e e) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho.

II - O motorista do autocarro, ao entregar deliberadamente um bilhete a um passageiro que não corresponde à sua viagem, desrespeitando a ordem da sua entidade empregadora que expressamente proíbe essa atuação, coloca em causa a relação de confiança existente entre si e a sua entidade patronal, bem como a relação de confiança que os passageiros devem ter na sua relação com as empresas de transportes rodoviários, representadas, em cada viagem, pelos respetivos motoristas.

III - A prática pelo motorista de autocarros, numa única viagem, num percurso de 10 minutos e com cinco passageiros, de duas infrações disciplinares, com implicações quer no registo das vendas de dois bilhetes, quer na reputação da empresa perante os seus passageiros, configura uma situação que, aferida de acordo com critérios de objetividade e razoabilidade, leva, pela sua gravidade e consequências, à inevitável quebra de confiança da entidade empregadora naquele trabalhador, tornando impossível a subsistência de tal relação laboral.

IV - O princípio da coerência disciplinar é o corolário do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado, em sede de poder disciplinar da entidade patronal.

V - Tal princípio determina que o poder disciplinar exercido pela entidade patronal deve ser aplicado segundo critérios objetivos, de maneira a que aos trabalhadores que cometeram a mesma infração, com semelhante grau de culpa, responsabilidade e análoga intensidade de consequências, seja aplicada a mesma sanção, competindo ao trabalhador, que sente que tal princípio se mostra violado, alegar e provar os elementos que determinam a similitude das situações.

VI - Não viola tal princípio a entidade patronal que sanciona com o despedimento o motorista de autocarros que cometeu duas infrações disciplinares num espaço de 10 minutos numa viagem com apenas cinco passageiros, uma delas cometida com negligência grosseira e a outra com dolo e sanciona dois outros motoristas com a suspensão do trabalho por cinco dias com perda de retribuição que apenas cometeram uma dessas infrações disciplinares com mera negligência».

A simples leitura do sumário denota que aqui temos um caso muitíssimo interessante, relativo a um despedimento com invocação de justa causa, o qual suscita questões de diversa índole, sendo que, na presente anotação, nos iremos centrar apenas na problemática do sentido e alcance do princípio da proporcionalidade em sede disciplinar, princípio consagrado, como se sabe, no artigo 330.º, n.º 1, do Código do Trabalho, nos termos do qual a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

Vamos começar por transcrever as passagens do aresto em que esta questão é apreciada, para depois tecermos algumas considerações sobre o assunto.

«Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Évora:

(...)

IV - Enquadramento jurídico

Conforme supra mencionámos, o que importa analisar no presente recurso é se (i) houve violação do princípio da proporcionalidade; e (ii) violação do princípio da coerência disciplinar.

1 - Violação do princípio da proporcionalidade

Entende o recorrente que a sentença recorrida violou o princípio da proporcionalidade ao aplicar-se a sanção disciplinar de despedimento, uma vez que a sua conduta não foi tão grave que tornasse impossível a subsistência da relação de trabalho, sendo que a sanção que lhe foi aplicada não é proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, devendo lhe ter sido aplicadas outras sanções, que não o despedimento.

Mais alegou que não foram apresentadas provas de que a conduta do Autor afetou negativamente o ambiente de trabalho ou o equilíbrio da organização, nem se provou que atuou com dolo ou

intenção de reter o valor dos bilhetes.

Dispõe o art. 128.º, n.º 1, al. f), do Código do Trabalho, que:

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que

decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Estipula o art. 351.º do Código do Trabalho que:

1 - 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.

2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.

3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Estatui, por fim, o art. 330.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que:

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

Do disposto no n.º 1 do art. 351.º do Código do Trabalho (já citado) resulta que a justa causa de despedimento implica a verificação cumulativa de três requisitos: a) um comportamento culposo do trabalhador (requisito de natureza subjetiva); b) a impossibilidade de subsistência da relação laboral (requisito de

natureza objetiva); c) a existência de um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Deste modo, para que se esteja perante uma justa causa de despedimento torna-se necessário, não só que tenha havido um comportamento culposos (ativo ou omissivo) por parte do trabalhador, como também que a gravidade de tal comportamento seja de tal ordem que impossibilite a subsistência da relação laboral. Esse comportamento culposos implica a violação dos deveres a que o trabalhador se encontra sujeito, emergentes do vínculo contratual existente entre si e a entidade empregadora, designadamente dos deveres constantes do art. 128.º do Código do Trabalho, no entanto, não se basta com tal violação de deveres, tornando-se necessário, para que seja legítima a imputação da mais violenta das sanções disciplinares, que a gravidade da violação desses deveres, aferida segundo critérios de objetividade e razoabilidade, tenha levado à quebra da relação de confiança que o empregador tinha para com aquele trabalhador, tornando impossível a subsistência de tal relação laboral, por representar uma injusta imposição ao empregador.

Resulta ainda do disposto no n.º 3 do art. 351.º do Código do Trabalho que a entidade empregadora (e a entidade judiciária nas ações de impugnação da regularidade e licitude do despedimento), na apreciação da justa causa, deve atender, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Conforme bem refere Pedro Furtado Martins na obra *Cessação do*

Contrato de Trabalho:

É indispensável reconduzir os factos que estão na base da justa causa - o «comportamento culposo do trabalhador» - a uma dada situação; a situação de «impossibilidade de subsistência da relação de trabalho». Impossibilidade entendida não em sentido material, mas em sentido jurídico e como sinónimo de inexigibilidade: a verificação da justa causa pressupõe que não seja exigível ao empregador que prossiga na relação.

Cita-se ainda a este propósito o sumário do acórdão do STJ, proferido em 01-03-2018: III - Para que se verifique justa causa de despedimento, é necessário um comportamento culposo e ilícito do trabalhador e que desse comportamento, na medida em que tenha quebrado a relação de confiança, decorra como consequência necessária a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral.

A sentença recorrida apreciou esta questão nos seguintes termos:

Com relevo para a decisão da causa, apurou-se que a R. dedica-se, com intuito lucrativo, à exploração da atividade de transporte público de passageiros, informando os motoristas de que devem anular os bilhetes que, por qualquer motivo, tenham sido emitidos mas que não são vendidos, estando vedada a venda desses títulos em viagem realizada posteriormente. Mais se provou que o A. exercia as funções de motorista de automóveis pesados de passageiros, em regime de agente único, como tal se considerando o regime de trabalho em que, além das funções próprias de motorista, são exercidas, também, as principais tarefas de

cobrador bilheteiro, designadamente, as de venda de bilhetes aos passageiros que não sejam portadores de título de transporte válido.

Provou-se igualmente que, no dia 08 de Julho de 2022 o A. realizou, entre outras, a carreira urbana Próximo PXM 16v, entre Praia de Faro/Jardim, com partida às 11:00, compreendida na chapa de serviço nº 3621, cuja execução lhe tinha sido atribuída nesse dia, carreira que faz parte da rede de transporte coletivo urbano/local de Faro, concessionada à R. pelo município de Faro; o autocarro conduzido pelo A. estava equipado com a máquina emissora de bilhetes (ETM) nº 003919; a máquina emissora de bilhetes (ETM) encontrava-se operacional e em boas condições de funcionamento ao tempo dos factos.

Pelas 11:10 do referido dia 08 de Julho de 2022, na paragem designada por “Aeroporto - Sul”, entrou no autocarro conduzido pelo A. o Fiscal BB, nº ..., o qual iniciou aí uma operação de verificação e de controle da regularidade dos títulos de transporte dos passageiros transportados na carreira.

Ao tempo da fiscalização o autocarro transportava cinco passageiros. Dos cinco passageiros transportados, quatro eram portadores de título de transporte emitido a bordo e um viajava sem título de transporte. Dos passageiros portadores de título de transporte emitido a bordo, um apresentou ao Fiscal um bilhete emitido na viagem anterior, entre Atalaia/Praia de Faro, com partida às 10:20. O bilhete em questão era no valor de € 2,35 e tinha sido emitido pela máquina de bilhetes (ETM) nº 003919, operada pelo motorista com o número mecanográfico ...3. O passageiro que viajava com o bilhete de viagem anterior tinha-o recebido do A. após ter entregue ao mesmo a quantia de € 2,35,

correspondente ao preço da viagem. O A. informou que não tinha conseguido anular o bilhete emitido na viagem anterior e, por isso, aproveitou para o vender na circulação seguinte. O passageiro que viajava sem título entregou ao A. a quantia de € 2,35 mas não recebeu do mesmo qualquer bilhete, nem outro comprovativo daquele pagamento. Na presença do fiscal o A., pelas 11:12m, pelo valor de €2,35 emitiu o bilhete que ficou registado sob o nº049995 e entregou-o ao passageiro que não era portador de qualquer um.

A emissão dos bilhetes é feita através de uma máquina (ETM - Eletronic Teller Machine), a qual só funciona quando lhe é introduzido um módulo. Os módulos necessários para operar com as máquinas emissoras de bilhetes são distribuídos aos motoristas, sendo pessoais e intransmissíveis. Os módulos registam todo o serviço realizado pelo respetivo portador, sendo os dados das viagens assim registados extraídos, depois, para o sistema de bilhética. Ao A. tinha sido distribuído um desses módulos, com o nº ...3. O registo da ETM nº 003919 do dia 08/07/20, abarca tanto os bilhetes emitidos a bordo pelo motorista, como os passes e os títulos pré-comprados que são validados em cada viagem.

Na viagem do A., relativa ao horário das 11:00: 1º) da primeira paragem, na zona 1, até à zona 5, não foi emitido qualquer bilhete, nem validado qualquer passe ou título pré-comprado; 2º) na zona 5, no período entre as 11:05 e as 11:07, foram emitidos três bilhetes, com os nºs 049992 (às 11:07:05), 049993 (às 11:07:06) e 049994 (às 11:07:44); 3º) nessa zona 5, não foi validado qualquer passe ou título pré-comprado; 4º) o fiscal revisor ingressou no autocarro na zona 8, pelas 11:10; 5º) após a emissão dos três referidos bilhetes na zona 5, até à entrada do fiscal no veículo, não foi emitido qualquer outro bilhete, nem validado

qualquer passe ou título pré-comprado. Ao não proceder à emissão dos bilhetes o A. também não registou as vendas.

Ora os factos supra mencionados permitem-nos concluir que, por um lado, o A. não respeitou instrução da R. no sentido de não proceder à venda de títulos emitidos em viagem realizada anteriormente (e não anulados quando não usados), bem assim, de entrega de título a emitir pela máquina (ETM - Eletronic Teller Machine) contra pagamento do passageiro. Podemos, por isso, concluir estarmos perante comportamento que viola o estatuído no art.128º nº 1 al. c) e e) do Código de Trabalho pelo que constitui infração disciplinar, constituindo justa causa de despedimentos nos termos do previsto no disposto no art. 351º nº2 al. a) do Código de Trabalho.

A existência de infração disciplinar legitima o exercício do poder disciplinar e conseqüente aplicação de sanção (cfr.art.328º do Código de Trabalho) a qual deve ser proporcional á gravidade da infração e à culpa do infrator (cfr. art.330º do Código de Trabalho.

[...]

Entende também o A. que a sanção é desproporcional atendendo à sua antiguidade e inexistência de sanções disciplinares.

Nos termos do disposto no art. 328º nº1 do Código de Trabalho, o empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dia de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade e despedimento sem indemnização ou compensação. Sendo a mais grave das sanções o despedimento tem que ter por base a impossibilidade de subsistência da relação laboral o que impõe que se afira da repercussão do comportamento do trabalhador no futuro daquela relação fazendo-se um juízo de

prognose de acordo com critérios de normalidade e razoabilidade.

No caso vertente, não se está perante ato isolado - só numa fiscalização foram detetadas duas infrações -, o desvalor da conduta é grave pois, sabendo-se que a entrega à R. do dinheiro feito em vendas impunha coincidência com as viagens registadas, a falta de registo de duas conduzia ao correspondente prejuízo da R. (que se dedica à exploração do transporte rodoviário) e respetivo benefício do A.. Acresce que a atividade do A. era exercida sem controlo imediato da R. sendo que o mesmo, diariamente, manuseava quantias monetárias, o que exige que a R. nele deposite total confiança.

Ora, ainda que o A. não tenha antecedentes disciplinares e tenha estado ligado a outra empresa do grupo da R. há longos anos, evidentemente que o supra mencionado legitima a criação no espírito da R. da dúvida sobre a idoneidade e honestidade futura da conduta do A., deixando, por isso, de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral em virtude da irreversível quebra da confiança. O despedimento é pois proporcional e assentou, assim, em justa causa pelo que não é ilícito.

Apreciemos, então.

Decorre quer da análise da sentença recorrida quer das conclusões recursivas que inexistem dúvidas relativamente ao cometimento pelo trabalhador de duas infrações disciplinares. Na realidade, inexistente qualquer impugnação fáctica por parte do trabalhador. Assim, em face da matéria fáctica dada como assente, a primeira infração cometida resultou do facto de o trabalhador ter entregue a um passageiro, que estava a efetuar a viagem Praia de

Faro/Jardim, com partida às 11h00, em troca de €2,35, um bilhete relativo a uma viagem anterior, entre Atalaia/Praia de Faro, com partida às 10h20, realizada igualmente por aquele trabalhador, tendo este referido que não tinha conseguido anular o bilhete emitido na viagem anterior, razão pela qual aproveitou para o vender na circulação seguinte. Provou-se igualmente quanto a esta infração que o trabalhador ao não proceder à emissão do bilhete relativo à viagem real não registou, por isso, a sua venda e que a entidade empregadora informa os motoristas de que devem anular os bilhetes que, por qualquer motivo, tenham sido emitidos, mas que não são vendidos, estando vedada a venda desses títulos em viagem realizada posteriormente. Deste modo, é incontestável que o trabalhador desrespeitou voluntariamente ordens expressas da entidade empregadora respeitantes à execução do trabalho, violando, assim, o dever constante da al. e) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho.

Por sua vez, a segunda infração cometida traduziu-se no facto de o trabalhador ter recebido de um passageiro a quantia de €2,35, correspondente ao preço da viagem, e não lhe ter entregue qualquer bilhete, nem outro comprovativo daquele pagamento, sendo que, por não ter emitido o bilhete relativo àquela viagem, não registou, por isso, a sua venda. Provou-se também que, quando confrontado pelo fiscal BB, o trabalhador, na presença daquele, emitiu, pelas 11h12, pelo valor de €2,35, o bilhete que ficou registado sob o n.º 049995 e entregou-o ao passageiro que não era portador de qualquer um. Provou-se também que a entidade empregadora se dedica, com intuito lucrativo, à exploração da atividade de transporte público de passageiros. Assim, é igualmente incontestável que o trabalhador ao não emitir e entregar o correspondente bilhete ao passageiro que procedeu

ao pagamento desse bilhete, desrespeitou ordens expressas da entidade empregadora respeitantes à execução do trabalho, não tendo atuado com o zelo e a diligência necessárias, violando, assim, os deveres constantes das als. c) e e) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho.

Por fim, e quanto às infrações cometidas pelo trabalhador, provou-se ainda que foram as duas infrações disciplinares cometidas na mesma viagem, que se iniciara 10 minutos antes da entrada do referido fiscal, na qual apenas tinham entrado, desde o seu início, cinco passageiros, dos quais apenas três tinham bilhetes válidos, emitidos pelo trabalhador, na mesma paragem.

Na realidade, se relativamente à omissão da emissão e entrega do bilhete ao passageiro que o comprou se possa equacionar a possibilidade de uma atuação negligente por parte do trabalhador, ainda que se tratando de uma negligência grosseira, visto não resultar das regras da experiência comum e da normalidade da vida que um motorista experiente, como aquele trabalhador, perante apenas cinco passageiros, durante toda aquela viagem, que se iniciara há apenas 10 minutos, se tivesse distraído o suficiente para se esquecer de emitir um dos cinco bilhetes; já quanto à entrega a um desses cinco passageiros de um bilhete referente a uma viagem anterior, após aquele passageiro ter procedido ao pagamento da sua viagem, estamos perante uma atuação consciente e voluntária de violação de uma ordem transmitida pela entidade patronal sobre a execução do trabalho.

E se é verdade que não resultou provado que o trabalhador tinha a intenção de se apropriar de ambas as quantias que recebeu e não registou, verdade é que, pelo menos relativamente à situação da entrega do bilhete referente a uma viagem antiga, inexistente

qualquer falta de zelo ou diligência, antes sim, a intenção deliberada de desrespeitar ordens expressas da entidade empregadora, sendo que desse desrespeito facilmente resultaria a apropriação do montante recebido, visto que apenas faz sentido entregar um bilhete referente a uma viagem anterior se não se pretender emitir bilhete sobre a viagem realizada, e, desse modo, não registar a quantia recebida. Na realidade, ao entregar um bilhete a um passageiro que não corresponde à sua viagem, o trabalhador, para além de, com este comportamento, facilmente se apropriar da quantia recebida, está igualmente a falsear a verdade dos factos, entregando ao passageiro que, naturalmente, não se vai certificar dos elementos constantes do bilhete, um bilhete referente a uma outra viagem, podendo, inclusive, vir tal passageiro a ter problemas por estar a efetuar aquela viagem de autocarro sem bilhete válido. Repare-se que, no caso em apreço, tinham apenas decorrido 10 minutos de viagem e encontravam-se no autocarro apenas mais quatro passageiros, pelo que facilmente o referido passageiro, quando confrontado com a circunstância de o seu bilhete não se reportar à viagem realizada, pôde facilmente demonstrar o que tinha acontecido. Porém, caso o autocarro estivesse cheio e a viagem fosse mais longa, o passageiro que pagou aquela viagem e que, por isso, deveria ter recebido o bilhete correspondente, poderia ter tido dificuldade em demonstrar que tinha, efetivamente, procedido ao pagamento daquela viagem.

Deste modo, com o seu comportamento, o trabalhador não só colocou em causa a relação de confiança existente entre si e a sua entidade patronal, como a relação de confiança que os passageiros

devem ter na sua relação com as empresas de transportes rodoviários, representadas, em cada viagem, pelos respetivos motoristas.

Nesta conformidade, apenas nos resta concluir, na esteira da sentença recorrida, que a prática pelo trabalhador AA, numa única viagem, num percurso de 10 minutos e com cinco passageiros, de duas infrações disciplinares, com implicações quer no registo das vendas de dois bilhetes (com o conseqüente prejuízo, de igual valor, para a entidade empregadora); quer na reputação da empresa perante os seus passageiros (a quem o comportamento do trabalhador poderia ter causado sérios problemas e prejuízos), configura uma situação que, aferida de acordo com critérios de objetividade e razoabilidade, leva, pela sua gravidade e conseqüências, à inevitável quebra de confiança da entidade empregadora naquele trabalhador, tornando impossível a subsistência de tal relação laboral. E, a ser assim, por a sanção de despedimento ser proporcional à gravidade das infrações e à culpabilidade do infrator, nesta questão, improcede a pretensão do recorrente.

(...)».

2. Anotação

Este curioso caso fez-nos reler aquilo que, sobre esta matéria, ensinava PEDRO ROMANO MARTINEZ, em sede de densificação da justa causa de despedimento. No seu *Direito do Trabalho*, o Autor escreve:

«Os interesses patrimoniais da empresa afetados pelo ato culposo do trabalhador não têm de ser avultados, pois o que releva é a

quebra na confiança. Daí que sendo os danos patrimoniais irrisórios, como o furto de uma pequena soma de dinheiro, pode haver justa causa de despedimento. (...). A gravidade dos danos pode relevar para se inferir da impossibilidade de subsistência da relação laboral, mas não é um fator decisivo; ainda que os prejuízos da empresa sejam pouco avultados ou tenham sido ressarcidos - por exemplo, por via de um seguro - não obsta à existência de justa causa. De facto, (...) no âmbito laboral, o montante do dano é um mero elemento de ponderação da quebra de confiança»².

Pela nossa parte, em tese, não discordamos destas asserções, que correspondem, aliás, ao entendimento prevalecente, entre nós e lá fora. Como escreve JÚLIO GOMES, «na hipótese de furto praticado pelo trabalhador, a visão claramente dominante é a de que o que está em jogo não é só, e não é tanto, o montante furtado, mas a perda de confiança na pessoa do trabalhador gerada pelo furto. De acordo com esta perspetiva, que parece ser dominante, o furto realizado por um trabalhador de uma quantia, ainda que insignificante, pertencente ao empregador, a um colega ou cliente, colocaria inexoravelmente em causa a viabilidade da relação por fazer desaparecer aquela fidúcia mínima necessária a um contrato de trabalho»³.

Creemos, em todo o caso, ser necessária muita prudência neste domínio. O despedimento com justa causa traduz-se na sanção disciplinar máxima suscetível de ser aplicada ao trabalhador. A justa

² 11.^a ed., Almedina, Coimbra, 2023, pp. 991-992.

³ *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 965-966. O Autor não deixa de manifestar algumas dúvidas sobre o carácter «excessivamente rigoroso» deste entendimento (ob. cit., pp. 966-967).

causa de despedimento assume um caráter de *infração 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. No dizer de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, «a cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória»⁴. É, pois, indispensável reconduzir os factos que estão na base da justa causa - a conduta culposa do trabalhador - a uma dada situação, a situação de impossibilidade de subsistência da relação de trabalho (impossibilidade esta entendida em sentido jurídico e não material, como sinónimo de inexigibilidade).

A justa causa corresponde, assim, a um conceito indeterminado, cujo preenchimento dependerá das circunstâncias de cada caso concreto. Ainda assim, as diversas condutas descritas nas várias alíneas do n.º 2 do art. 351.º do Código do Trabalho possibilitam uma certa concretização ou densificação da justa causa de despedimento, muito embora deva sublinhar-se que a verificação de alguma dessas condutas não é *condição necessária* (dado que a enumeração é

⁴ *Direito do Trabalho*, cit., pp. 730-731. Em sentido próximo, escreve MENEZES CORDEIRO: «A justa causa visa, com clareza, sancionar situações laborais que, por razões imputáveis ao trabalhador, tenham entrado de tal modo em crise, que não mais se possam manter». O Autor sublinha, com razão, que o conceito de justa causa, como conceito indeterminado que é, põe em crise o método da subsunção, nunca podendo a sua aplicação ser automática, antes requerendo decisões dinâmicas e criativas que facultem o seu preenchimento com valorações e remetendo o intérprete-aplicador, inevitavelmente, para casuísmos (*Direito do Trabalho*, vol. II, *Direito Individual*, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 954-955).

meramente exemplificativa), nem é *condição suficiente* (visto que tais alíneas constituem “proposições jurídicas incompletas”, contendo uma referência implícita à cláusula geral do n.º 1) para a existência de justa causa. Esta traduz-se, afinal, num *comportamento censurável do trabalhador, numa qualquer ação ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa* (não se exige o dolo, ainda que, parece, a negligência deva ser grosseira) e *que viole deveres de natureza laboral, quando esse comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torne a situação insustentável, sendo inexigível ao empregador* (a um empregador normal, razoável) *que lhe responda de modo menos drástico*.

Em matéria de justa causa para despedimento, estamos perante um *conceito objetivo-normativo*, como há muito ensina JORGE LEITE: «A gravidade do comportamento [do trabalhador] deve entender-se como um conceito *objetivo-normativo* e não *subjetivo-normativo*, isto é, a resposta à questão de saber se um determinado comportamento é ou não grave em si e nas suas consequências não pode obter-se através do recurso a critérios de valoração subjetiva do empregador, mas a *critérios de razoabilidade* (ingrediente objetivo), tendo em conta a natureza da relação de trabalho, as circunstâncias do caso e os interesses em presença». O mesmo vale, aliás, quanto ao requisito legal da impossibilidade prática de subsistência da relação de trabalho: «Uma vez mais, não é pelo critério do empregador, com a sua particular sensibilidade ou a sua ordem de valores própria, que se deve pautar o aplicador do direito na apreciação deste elemento, mas pelo critério do empregador razoável»⁵.

⁵ *Coletânea de Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1985, p. 250. Em

Neste domínio, ganham particular relevo os deveres que impendem sobre o trabalhador, cuja violação, caso assuma a gravidade acima referida, poderá constituir justa causa para o respetivo despedimento. De todo o modo, o juízo sempre será casuístico, guiado por uma ideia de proporcionalidade e de justiça individualizante, como resulta do n.º 3 do art. 351.º do Código do Trabalho⁶. Vale dizer, circunstâncias como o quadro organizativo da empresa, o grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus colegas, a antiguidade, o desempenho e a dedicação profissionais, os antecedentes disciplinares, a posição hierárquica e o grau de responsabilidade das funções desempenhadas pelo trabalhador, o grau de arrependimento demonstrado por este, a própria coerência disciplinar da entidade empregadora... tudo isto releva, ou pode relevar, na ponderação sobre a justa causa de despedimento.

Pelo exposto, cremos ser importante que o intérprete-aplicador do direito adote uma postura de grande cautela quanto à alegação, recorrente por parte das entidades empregadoras, de que o trabalhador foi despedido por ter, com a sua conduta, abalado ou minado a *relação de confiança* pressuposta no contrato de trabalho. O contrato de trabalho é, decerto, um contrato “relacional” ou de

sentido próximo, MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, cit., p. 959

⁶ O carácter das relações entre as partes, isto é, o tipo de relacionamento e de convivência que se estabelece entre trabalhador e empregador (em certos casos, até em função da dimensão da empresa, pode registar-se uma convivência intensa, estreita e quotidiana entre eles, ao passo que noutros o relacionamento pessoal pode ser ténue, quiçá inexistente), pode assumir bastante relevância nesta sede - a este propósito, vd. JOÃO LEAL AMADO, «A empregada, a patroa, o seu marido e o despedimento», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4005, jul.-ago 2017, pp. 408-415.

relacionamento (*relational contract*)⁷, mas já é de rejeitar a nota fiduciária do contrato de trabalho, isto é, a ideia de que este assenta numa especial relação de confiança entre as partes (sem prejuízo de isso se poder verificar em alguns casos especiais, tal como sucede na hipótese de cargos de direção ou chefia, na hipótese de funções de secretariado pessoal de titular desses cargos, etc.)⁸. A fidúcia e o tópico da confiança - *rectius*, o insondável e misterioso desaparecimento desta - não podem legitimar o despedimento do trabalhador, com base numa suposta justa causa. O nosso ordenamento não conhece um qualquer despedimento disciplinar por pura perda de confiança, só a prática de infrações disciplinares subjetiva e objetivamente graves, que tornem insustentável, segundo bitolas de normalidade, a manutenção da relação laboral, constituirá justa causa de despedimento⁹.

É claro que, no caso em apreço, não há dúvida de que o trabalhador praticou atos com relevo disciplinar, violou, com culpa, deveres para com a sua entidade empregadora. O trabalhador cometeu infrações disciplinares, pelas quais deve ser punido. Ao atuar como atuou, o trabalhador provocou uma crise contratual séria, o

⁷ Ponto sublinhado por BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 328-333.

⁸ Casos para os quais, não por acaso, o Código do Trabalho prevê uma muito particular modalidade de exercício da correspondente relação laboral - a figura da comissão de serviço, marcada, precisa e justificadamente, por uma ampla liberdade atribuída a qualquer das partes para pôr termo a essa comissão de serviço, conforme resulta do disposto no artigo 163.º do Código.

Em sentido convergente, entendendo que a índole fiduciária não é uma característica geral do contrato de trabalho, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, II, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, pp. 129-130.

⁹ A nossa jurisprudência mais recente tem vincado este entendimento com grande clareza, em moldes a que aderimos sem reservas - neste sentido, por todos, vd. os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 14/07/2022 e de 24/05/2023, ambos relatados pelo Conselheiro Júlio Gomes.

trabalhador, para o dizermos com as palavras utilizadas na sentença recorrida, legitimou a criação, no espírito da entidade empregadora de dúvidas sobre a idoneidade e honestidade futura da sua conduta. Isso é inegável. Mas já nos parece mais discutível afirmar, como se afirma na sentença, que dessa dúvida criada no espírito do empregador se pode concluir que deixou de existir o *suporte psicológico mínimo* para o desenvolvimento dessa relação laboral, em virtude de uma *irreversível quebra da confiança*.

Sim, dir-se-á, a honestidade e a probidade não têm preço. A torpeza é inadmissível. No caso, o trabalhador estava a apropriar-se de uma verba correspondente a menos de 5 euros (€4,70, para sermos precisos), mas isso, claro, não é o mais importante. Ainda assim, importa ponderar que, parece, tratava-se de um motorista com ligação contratual àquela empresa (ou a outras do mesmo grupo) há muitos anos, há mais de vinte anos. E, segundo se lê na matéria factual dada como provada, sem qualquer antecedente em matéria disciplinar. Cadastro limpo. Vinte anos¹⁰.

Claro, talvez o empregador (e, depois, o tribunal) tenha pensado que aquilo que sucedeu naquele dia foi fruto do azar para o motorista, que o motorista talvez tivesse já o hábito de ir desviando pequenas somas de dinheiro, através daquele tipo de procedimentos, sem tal jamais ter sido detetado. Talvez. Mas... e se não foi assim? E se, realmente, o motorista cumpriu, escrupulosamente, os seus deveres laborais, ao longo de mais de duas décadas, até que teve um dia mau, em que prevaricou e foi vitimado pelo fiscal da empresa?

¹⁰ Cremos que cerca de 23 anos, de julho de 1999 a outubro de 2022.

Mais: não é desse mesmo princípio que, juridicamente, devemos partir? Se não consta do processo qualquer indicação de problemas anteriores com aquele motorista, podemos nós partir da premissa de que aquilo que aconteceu naquele dia foi *business as usual* para o motorista? Com a diferença, claro, de a sua atuação infracional ter sido detetada?

Não devemos ser ingénuos, mas também não nos parece que seja legítimo basear as decisões da entidade empregadora (e, depois, do tribunal) em mais do que nisto: naquilo que se passou naquele concreto dia, sabendo que o motorista em questão tinha mais de duas décadas de atividade profissional no setor e um cadastro limpo, em matéria disciplinar. Tudo o resto será especulativo. Aliás, não é crível que, ao longo de mais de duas décadas de serviço, os fiscais não tenham muitas vezes entrado no autocarro conduzido pelo motorista em causa, para verificar a regularidade da venda, emissão e posse de títulos de transporte, ao que parece sem nada de anormal ter sido, jamais, apontado a tal motorista

Daí as nossas reservas: sim, a atuação do motorista criou dúvidas na entidade empregadora, sobre a idoneidade do seu comportamento futuro, sobre a viabilidade da prossecução daquela relação laboral. *Sem dúvida que criou dúvidas!* Mas, justamente, não deveria, nestas circunstâncias, ter sido dado o *benefício da dúvida* ao motorista?

Não se trata, como é óbvio, de defender a impunidade do motorista. Ele prevaricou, deve ser punido, deve ser sancionado, deve ser castigado. Mas não dispõe o empregador da faculdade de o punir, sem com isso o privar do emprego? Não há todo um leque de sanções

disciplinares conservatórias, mas nem por isso leves? Por exemplo, a suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade. Essa suspensão pode corresponder a 30 dias por cada infração e, neste caso, segundo o tribunal, o motorista praticou duas infrações¹¹. Cumpre perguntar: uma suspensão do trabalho, pelo período de dois meses, com a inerente perda de retribuição, não seria bastante, isto é, não seria proporcionada àquela infração cometida pelo motorista? Sim, uma infração indubitavelmente grave, mas, repete-se, a única, tanto quanto se sabe, praticada pelo motorista em mais de 23 anos de serviço, envolvendo o possível desvio de €4,70 euros...

A este propósito, veja-se, por último, a forma como o Supremo Tribunal de Justiça decidiu um curioso caso, também envolvendo uma atuação censurável de um trabalhador que laborava num hipermercado, que apresenta alguns pontos de contacto com a situação em apreço. Conforme se lê no sumário do Acórdão do STJ, de 8-5-2024, cujo relator foi o Conselheiro Ramalho Pinto, «apresenta-se como manifestamente desproporcional a aplicação da sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição de 15 dias (€ 367,50) a um trabalhador que tentou levar, sem o pagar, para fora do estabelecimento da empregadora, onde trabalhava, um saco de plástico desta, sendo que o prejuízo da empregadora, a concretizar-se, seria de € 0,02». Neste interessante aresto, o STJ não deixou de considerar que a honestidade reclamada do trabalhador «implica uma obrigação de abstenção por parte do mesmo de qualquer comportamento

¹¹ O arsenal sancionatório à disposição do empregador, nos termos legais, consta do artigo 328.º do Código do Trabalho. Por ordem crescente: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e, *last but not least* (mas, em definitivo, *last*), despedimento sem indemnização ou compensação.

suscetível de colocar em crise a relação de confiança que deve pausar as suas relações com o empregador, enquanto corolário da boa-fé contratual», chegando mesmo a afirmar que «a honestidade é um valor absoluto, independentemente do valor do bem da entidade empregadora de que o trabalhador se aproprie ou tente apropriar». Felizmente, o STJ acaba, logo após, por se desmentir, afastando-se do absolutismo anunciado e acrescentando, a nosso ver com grande sabedoria: «Contudo, tudo no direito deverá ter os seus limites, impostos pela razoabilidade e pelo bom senso. Não deverão ser adotadas soluções concretas que firam os sentimentos do mundo jurídico e da comunidade em geral»¹².

¹² Cremos que sim, bom senso e sensibilidade - mais do que proclamações absolutistas - é o que se impõe. E note-se que, neste caso do saco de plástico, o trabalhador até tinha alguns antecedentes disciplinares, embora remotos. Ainda assim, o STJ não deixou de considerar como manifestamente desproporcionada uma sanção de suspensão do trabalho de 15 dias, com perda da correspondente retribuição (repare-se: €367,50, metade de um mês de salário para aquele trabalhador, o qual, portanto, auferia uma retribuição mensal muito relativa...) para um trabalhador que estava a levar do hipermercado um saco que custaria €0,10, causando um prejuízo de €0,02 à entidade empregadora.

Este aresto do STJ foi alvo de uma curiosa análise crítica por parte da Equipa DCM/Littler, publicada em 2/6/2024 (in <https://direitocriativo.com/quanto-vale-a-honestidade-de-um-trabalhador/>), em que se exprimem “sérias dúvidas” quanto ao sentido da decisão tomada pelo tribunal. Sublinha-se, por um lado, que o valor do prejuízo, em termos patrimoniais, não é o único aspeto a ponderar em sede disciplinar, nem, quiçá, o mais relevante, bem como, por outro lado, que o trabalhador em causa já tinha antecedentes disciplinares - coisas com que concordamos. Mas, estranhamente, o comentário em causa conclui a sua análise nestes termos: «Esta decisão do Supremo pode ter aberto um precedente no sentido de limitar da aplicação de sanções disciplinares. O risco desta posição poderá levar os empregadores a assumirem muito mais decisões de despedimento com justa causa se tiverem dúvidas quanto à graduação da sanção disciplinar» - conclusão esta que, confessamos, temos dificuldade em perceber, muito mais em subscrever.

Com efeito, cremos que o STJ se limitou a manejar, com bom senso, o princípio da proporcionalidade, princípio estruturante do direito disciplinar, qualquer que seja a sanção que tenha sido aplicada ao trabalhador. Se algum efeito pode ter este acórdão, será, cremos, o de levar as entidades empregadoras a usarem de prudência quando punem um trabalhador, no exercício do seu poder disciplinar, reservando o despedimento para casos de gravidade tal que tornem praticamente

Aqui chegados, é caso para perguntar: afinal, não é para isso mesmo que servem as sanções disciplinares laborais? Para *punir* o trabalhador, mas também para *corrigir* a conduta do trabalhador? Para *castigar* o infrator, mas também para *modificar* o seu comportamento desviante? Para, a um tempo, *sancionar* o autor da violação contratual e *restaurar* a confiança entre as partes? Num contrato relacional e duradouro como é o de trabalho, é claro que, por vezes, a confiança entre as partes resulta afetada pela conduta incumpridora de uma delas. Mas, justamente, aqui uma das partes - o empregador - dispõe de um singular meio de autotutela que lhe permite atuar de forma expedita, punindo o trabalhador-infrator e tentando reorientar ou reajustar a sua conduta. Ou seja, por vezes a confiança entre as partes é quebrada, mas essa quebra não tem de ser irreversível. E é também para a tentar reverter e restaurar a confiança perdida que o ordenamento jurídico atribui ao empregador poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho, conforme prescreve o artigo 98.º do Código do Trabalho.

Nas certas palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, «a sanção disciplinar tem, sobretudo, um objetivo *conservatório* e *intimidativo*, isto é, o de se manter o comportamento do trabalhador no sentido adequado ao interesse da empresa. Visa, em primeira linha, a

impossível a subsistência da relação de trabalho e aplicando as sanções disciplinares conservatórias com critério, de acordo com a gravidade da infração e a culpabilidade do trabalhador. E, neste quadro, parece-nos óbvio que isto poderá funcionar, não como um incentivo para que os empregadores assumam muito mais decisões de despedimento, em caso de dúvida, mas precisamente no sentido contrário: se tiver dúvidas quanto à graduação da sanção disciplinar, o empregador deve optar, judiciosamente, pela sanção menos pesada.

Para um outro comentário a este acórdão, concordando com o sentido decisório do mesmo, veja-se ANA RITA DO CARMO, in <https://observador.pt/opiniao/sensibilidade-e-bom-senso-do-saco-de-plastico-a-suspensao/>, 9 de junho de 2024.

prevenção especial e geral. Não pode, pois, ser conceituada como uma reação de sentido reparatório, destinada a atuar sobre certa situação materialmente em desacordo com a consecução do escopo económico do dador de trabalho. É, antes, uma reação que visa, em primeira linha, a pessoa do trabalhador (como elemento intermédio entre o potencial de trabalho e a atividade efetiva), de modo a reprimir a sua conduta inadequada, a levá-lo a proceder de harmonia com as regras da disciplina, reintegrando-o assim no padrão de conduta visado»¹³.

Confessamos, assim, ter dúvidas sobre a bondade da decisão tomada neste caso. *Ficamos, sobretudo, com a sensação de que este é um caminho perigoso, em que se alega que a conduta infracional do trabalhador alimenta a dúvida, no espírito do empregador, sobre a sua conduta futura (será idóneo?) e, daí, mina, de forma*

¹³ *Direito do Trabalho*, cit., p. 364. O Autor acrescenta: «A ação disciplinar surge então como um conjunto de medidas destinadas a agir, *de modo contraposto, sobre a vontade do trabalhador*, procurando modificá-la no sentido desejado - isto é, procurando *recuperar a disponibilidade* perdida ou posta em causa. As sanções disciplinares não têm, pois, primariamente, finalidade “retributiva” - isto é, não se destinam apenas a retribuir a falta com um prejuízo, mas eminentemente *preventiva*. Por outro lado, elas têm também uma função (secundariamente) *conservatória* da vinculação entre entidade patronal e trabalhador, na medida em que se destinam a repor a situação de disponibilidade acima referida e, com ela, as condições de viabilidade do contrato de trabalho. Daqui resulta, além do mais, que o despedimento do trabalhador só poderá considerar-se harmónico com a conceção legal do poder disciplinar (no caso, como é óbvio, de ser reação a uma falta disciplinar) quando se mostre inviável ou inútil qualquer das sanções cuja aplicação pressupõe a permanência do vínculo (a sanção pecuniária, p. ex.)» (ob. cit., p. 367).

Sobre a função do poder disciplinar, *vd.*, com grande interesse, as reflexões de JÚLIO GOMES. O Autor sublinha que o poder disciplinar visa, em última análise, manter a ordem e a “paz da empresa”, desempenhando uma função intimidatória e preventiva, visando restaurar, de certo modo, um ambiente que foi comprometido. O Autor assinala mesmo que, «em certo sentido, o que há de mais específico no poder disciplinar são, precisamente, as sanções conservatórias, aquelas que visam manter a relação de trabalho entre as partes» - *Direito do Trabalho*, cit., pp. 885-886.

supostamente irreversível, a confiança depositada pelo empregador no trabalhador (será confiável?) e, logo, legítima a aplicação da sanção máxima, expulsiva, privativa do emprego deste (rua!). Temos algum receio de que esta retórica argumentativa - ou, se se preferir, esta narrativa - acabe por se revelar demasiado permissiva para com decisões patronais de despedimento, sem respeitar o caráter de medida de *ultima ratio* que lhe cabe, no nosso ordenamento jurídico. E de, por esta via, ao sobrevalorizarmos o tópico da confiança, acabarmos por desguarnecer a tutela da segurança no emprego e por enfraquecer a proibição dos despedimentos sem justa causa. É que, convém frisar, também há despedimento sem justa causa se, porventura, o empregador reagir com excesso a uma infração disciplinar praticada pelo trabalhador. Proporcionalidade *oblige*.

Ora, se bem vemos, hipostasiar a “quebra de confiança” pode converter-se num expediente fácil para que a entidade empregadora, detetando uma qualquer conduta infracional do trabalhador, logo alegue que a mesma torna a subsistência da relação de trabalho «imediate e praticamente impossível», para o dizermos com as palavras da lei - pois se a dúvida se instalou, se a confiança foi afetada, supostamente de forma irreversível...

Creemos que a jurisprudência deve ser e deve permanecer rigorosa nesta matéria, exigindo, sempre, para que haja justa causa de despedimento, não só que se registre um comportamento culposo e grave do trabalhador, mas também que esse comportamento torne mesmo imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. O que implica, como se disse, que não haja margem para que seja aplicada, *in casu*, uma outra sanção disciplinar,

conservatória, através da qual se puna o trabalhador pelo que fez e se tente corrigir a sua conduta para o futuro. Sejam os otimistas: as pessoas podem mudar, podem melhorar, e a confiança quebrada pode ser restaurada!

Bem imaginamos que Pedro Romano Martinez não nos acompanharia, nestas reservas e dúvidas que acima exprimimos. Mas a sua discordância seria manifestada com a elegância que o caracterizava, com cortesia extrema e sempre com um sorriso - um sorriso sincero, não trocista - nos lábios. *We can disagree without being disagreeable*. Entre nós, isso sucedia amiúde. Mas, para isso, *it takes two...*

O tempo é, realmente, tudo o que temos. Até que deixamos de o ter. Fica a sentida homenagem daquele que, por enquanto, cá ficou.

Bibliografia

- AMADO, João Leal, «A empregada, a patroa, o seu marido e o despedimento», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, n.º 4005, jul.-ago 2017, pp. 408-415.

- CORDEIRO, António Menezes, *Direito do Trabalho, vol. II, Direito Individual*, Almedina, Coimbra, 2019.

- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Almedina, Coimbra, 2022.

- GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

- LEITE, Jorge, *Coletânea de Leis do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1985.

- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 11.^a ed., Almedina, Coimbra, 2023.

- RAMALHO, Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, II, 9.^a ed., Almedina, Coimbra, 2023.

- XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.^a ed., Rei dos Livros, 2020.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa