

LABORAL
31 de outubro de 2024

A MERA PERDA DE CONFIANÇA COMO FUNDAMENTO DO DESPEDIMENTO

Foi recentemente publicado o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça – Ac. n.º7516/22.6T8ALM.L1.S1, de 25 de setembro de 2024, que trata da questão de saber se a mera perda de confiança do empregador no trabalhador constitui, por si só, fundamento para o seu despedimento.

O procedimento disciplinar, promovido pelo empregador, com vista ao despedimento do trabalhador, tem sido uma das matérias mais controvertidas da relação laboral.

Tal deve-se ao facto de a nossa legislação laboral ser bastante restritiva no que respeita à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, apenas lhe sendo permitido avançar por essa via em situações devidamente fundamentadas.

Para que o empregador possa promover o despedimento por facto imputável ao trabalhador, dispõe a lei a obrigatoriedade da existência da chamada justa causa, a qual consiste “no comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

Ora, a justa causa de despedimento compreende três elementos cumulativos:

- (i) O comportamento culposos do trabalhador;
- (ii) Comportamento grave em si mesmo e de consequências danosas e
- (iii) O nexo de causalidade entre este comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral face àquela gravidade, ou seja, o comportamento tem de ser imputado ao trabalhador a título de culpa (com dolo ou negligência) e a gravidade e impossibilidade devem ser apreciadas em termos objetivos e concretos relativamente à empresa.

A confiança entre o empregador e o trabalhador desempenha um papel essencial nas relações de trabalho, tendo em consideração a forte componente fiduciária daquelas. Com efeito, a relação jus laboral pressupõe a integridade,

LABORAL 31 de outubro de 2024

lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada.

Daí decorre que um dos critérios usualmente utilizados para justificar a existência da justa causa de despedimento é o facto de o alegado comportamento do trabalhador colocar em crise a relação de confiança que o empregador depositou no trabalhador. Mas será que é suficiente?

O Supremo Tribunal de Justiça considera que não, vindo a pronunciar-se sobre esta questão no Acórdão agora em análise. Considerou aquele Tribunal que *“o nosso ordenamento jurídico não conhece um despedimento disciplinar fundado na mera perda da confiança, desacompanhada de um qualquer comportamento grave por parte do trabalhador, isto é, de uma infração disciplinar grave.”*.

Tal significa que, para fundamentar um despedimento com justa causa, não é suficiente para o empregador alegar que a relação de confiança necessária para a existência do contrato de trabalho foi quebrada, sendo-lhe ainda exigido demonstrar que o ato do trabalhador foi grave e culposo.

Mas muitas são as questões colocadas neste âmbito. Em que se traduz o comportamento

culposo? Em que se traduz a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho? Em que se traduz a quebra de confiança?

Como deverão ser medidos todos estes fatores, para perceber se, de facto, o trabalhador pode ou não ser despedido com justa causa?

A propósito, neste mesmo Acórdão, o Supremo Tribunal de Justiça teve ainda a oportunidade de analisar qual a medida da culpa do trabalhador num ato que, até poderá ser violador de um dever laboral e nesse contexto ser utilizado como fundamento para a cessação do contrato por despedimento com justa causa.

Conclui o Supremo Tribunal de Justiça que, *“ao ponderar o grau de culpa do trabalhador importa considerar sempre a situação concreta em que o mesmo tem de executar o seu trabalho, atendendo, designadamente, à extensão das tarefas que lhe são atribuídas e à deficiente cooperação do credor”*.

No caso concreto, em que a trabalhadora foi acusada de várias e sucessivas desobediências, as quais resultaram, segundo o empregador, na perda de confiança na trabalhadora. Após análise das funções desempenhadas pela trabalhadora e das desobediências a que a mesma era acusada, concluiu o Supremo Tribunal de Justiça que não só

LABORAL 31 de outubro de 2024

o elenco das funções e responsabilidades da trabalhadora eram excessivas, como o próprio empregador se teria furtado às suas responsabilidades, encobrendo-se na “confiança” depositada na trabalhadora.

Consequentemente, considerou aquele Tribunal que, não só não se verificou qualquer comportamento ou infração disciplinar grave, pela trabalhadora, como, inclusivamente, o extenso elenco de funções que era atribuído à trabalhadora e que lhe incumbiam em exclusivo, poderiam, inclusivamente, traduzir-se numa técnica de assédio, a qual consiste na atribuição de um elenco tão vasto de funções que será quase fatal a ocorrência de erros e omissões pelo trabalhador.

Deste acórdão retira-se que, ao ponderar o grau de culpa do trabalhador na prática de qualquer ato lesivo dos seus deveres laborais, deverá sempre o empregador considerar a situação concreta em que o mesmo tem de executar o seu trabalho.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da [Vasconcelos Advogados](#).

Para informação adicional, por favor contacte:

Marília Duarte: marilia.duarte@va.pt