



CARLOS PINTO DE ABREU
E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA

Uma das matérias mais sensíveis do direito do trabalho é o despedimento, que se traduz numa decisão unilateral do empregador com efeito extintivo do contrato de trabalho. O despedimento tem de ser fundamentado e apenas é legitimado se motivado nos termos previstos expressamente na lei, obedecendo a um procedimento próprio, que se impõe rigoroso e exaustivo.

Releva autonomizar o despedimento por justa causa ou, como a nossa lei o designa, o despedimento por facto imputável ao trabalhador e que decorre de um comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

A lei prevê, no n.º 2 do artigo 352.º do Código do Trabalho, uma relação, não taxativa, de comportamentos do trabalhador que considera integrarem o conceito de justa causa. O conceito de justa causa é, pois, um conceito indeterminado e que deve ser aferido no caso concreto pelo empregador, num primeiro momento, e podendo ser depois objecto de apreciação judicial.

No entanto, ainda que o comportamento do trabalhador se integre na listagem prevista no n.º 2 do artigo 351.º é necessário que esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho, donde o preenchimento de uma das alíneas do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho não legitima, por si só, o despedimento do trabalhador com justa causa.

Legislação :

- Código do Trabalho (Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro)

Jurisprudência :

Ac. TRL, de 13.07.2016 DESPEDITO COM JUSTA CAUSA. O dever de formação profissional não compete apenas á entidade empregadora. Estas entidades devem proporcionar um formação contínua mínima de 35 horas mas daí não resulta nenhuma obrigação de que essa formação deva ser organizada, promovida e custeada pelas mesmas. Estão tão-somente, nas situações de formações externas promovidas por entidades terceiras, por iniciativa própria destas últimas e dos trabalhadores que nelas se inscreveram, a conceder o necessário crédito de horas remuneradas (equiparadas a efetivo tempo de trabalho) para que tais trabalhadores possam frequentar tais formações. Não se pode confundir o dever de proporcionar ao trabalhador uma formação contínua anual de 35 horas com a obrigação de se achar juridicamente vinculado a custear as despesas respeitantes a tal formação, mesmo quando ela não foi por si organizada, realizada ou promovida, dentro ou fora das instalações da empresa, mas partir antes da mera e exclusiva iniciativa do trabalhador ou até imposições legais ou de entidades externas às partes do vínculo laboral em causa. IV- Tal significa, desde logo que, resultando a posse do CAM e da inerente CQM de uma exigência legal feita aos motoristas profissionais e sendo a formação inicial ou contínua necessárias à sua obtenção ministrada por entidades licenciadas externas às entidades empregadoras, estas só têm a obrigação de conceder a tal dispensa ou crédito de horas remuneradas para efeitos de frequência do curso ou formação e nada mais. V- O quadro legal da obtenção do CAM e da CQM remete-nos para o regime contido no artigo 117.º do C.T./2009 (obrigatoriedade de título profissional), que é da responsabilidade, em termos da sua obtenção, renovação, validade e vigência, do trabalhador ou do candidato ao lugar de motorista profissional de transporte de mercadorias ou de passageiros. VI- Constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que se traduziu no não desenvolvimento das diligências e procedimentos administrativos e práticos destinados a realizar atempadamente a formação contínua e a lograr a emissão do CAM e depois da CQM (documentos legalmente reclamados aos motoristas profissionais) dentro dos prazos legais fixados, colocando-se numa situação voluntária, intencional, reiterada, culposa e temporária de impossibilidade de desenvolvimento da sua atividade profissional de motorista profissional no seio da empresa recorrente, cujo objeto social é, precisamente, o de «exploração de transportes públicos rodoviários», não obstante saber que a tal estava obrigado e que a Ré não assegurava nem custeava as referidas formação e emissão dos ditos títulos profissionais.

Ac. TRL, de 16.03.2016 JUSTA CAUSA DE DESPEDITO.FALTAS INJUSTIFICADAS.ACIDENTE DE TRABALHO. Sumário:I-À luz dos pressupostos da existência de justa causa (art.º 396.º do CT), o cometimento de faltas injustificadas pelo trabalhador não dispensa a prova de que tais faltas tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. II-Não constitui justa causa de despedimento as faltas injustificadas dadas por trabalhadora que, tendo sofrido um acidente de trabalho, originador de várias sequelas e debilidades físicas, após largo período de ausência, como assistente de bordo, é colocada em vários serviços, de terra, da ré, não adequadas em termos de condições de segurança e saúde no trabalho para aquela.

Ac. do STJ de 15.09.2016 Despedimento. Caducidade. Competência disciplinar. Justa causa. 1. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes aquele em que o empregador ou o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, conforme previsto no n.º 2 do artigo 329.º, do Código do Trabalho. 2. Provando-se que o Conselho de Administração da Ré apenas no dia 19.12.2013 tomou conhecimento dos comportamentos infracionais imputados ao Autor e, não tendo este logrado provar que aquele tivesse delegado a respectiva competência disciplinar na sua superiora hierárquica, só a partir daquela data é que se iniciou o referido prazo de 60 dias. 3. 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, pautando-se este juízo por critérios de razoabilidade, exigibilidade e proporcionalidade. 4. Provado que o trabalhador, motorista de profissão, sofreu 4 acidentes em menos de dois anos, quando conduzia o veículo da Ré, apesar de devidamente alertado para a necessidade de uma condução cuidadosa e que, para além disso, procedeu a alteração da escala de serviço sem autorização da sua entidade patronal, verifica-se, da parte daquele, a violação dos deveres de zelo e diligência no exercício das funções que lhe estavam confiadas, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução do trabalho e o de velar pela conservação e boa utilização dos bens utilizados no seu trabalho e que lhe foram confiados, para esse efeito, pelo empregador. 5. Neste contexto, este comportamento tornou, pela sua gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, verificando-se, assim, justa causa para o despedimento.

Ac. TRE de 20.09.2016 Justa causa de despedimento. O comportamento de uma auxiliar de jardim de infância, consistente em dar uma palmada na mão de uma criança, com antecedente disciplinar em que foi sancionada pela prática de violência contra uma diretora da empregadora e uma criança, é culposo e de tal modo grave, que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, dada a especial relevância que deve revestir a relação de confiança quando existe a obrigação de tomar conta de crianças, seres especialmente desprotegidos e vulneráveis perante adultos que têm claro e manifesto ascendente sobre si.

Ac. TRE de 29.09.2016 Faltas injustificadas. Justa causa de despedimento. 1. No caso de um trabalhador dar 10 ou mais faltas injustificadas interpoladas num ano civil, para apreciação da gravidade do comportamento a lei dispensa a prova dos prejuízos ou riscos graves para o trabalho que tais faltas tenham causado. 2. Todavia, tal situação não determina, de forma automática, a verificação de justa causa de despedimento, sendo ainda necessário e para este efeito apreciar outros factores relevantes, como sejam o grau de culpa do trabalhador ou as necessidades de prevenção geral e especial. 3. Verifica-se justa causa de despedimento no circunstancialismo em que se apura que uma trabalhadora, operadora de loja com cerca de 07 anos de antiguidade na empresa, faltou injustificadamente ao trabalho durante mais de 11 dias interpolados no ano de 2013, o que causou transtornos na organização do serviço na equipa em que se integrava e prejuízos à empregadora, já que teve que recorrer a trabalho suplementar prestado por outros trabalhadores, daí decorrendo custos acrescidos, sendo ainda certo que quer prévia quer posteriormente às faltas a trabalhadora nunca apresentou qualquer justificação para as mesmas ao empregador.

Ac. do TRL de 11.01.2017:

I - A mera omissão na papeleta hospitalar junta ao Procedimento Disciplinar da referência a convulsão sofrida pela doente não viola, de forma absoluta e irremediável, o direito de defesa do trabalhador arguido.
II - O legislador laboral, para efeitos de verificação da invalidade insanável do procedimento disciplinar, reconduz essencialmente tal direito de defesa a possibilidade oportuna e esclarecida de resposta a Nota de Culpa, com a indicação da prova que entender por pertinente, bem como a prévia consulta dos elementos existentes no dito procedimento, com vista a preparar devida e objetivamente essa sua defesa.

III - Constitui justa causa de despedimento a conduta do Autor que, com a categoria profissional de assistente operacional e a desempenhar funções no Hospital de Santa Maria, se recusou, de forma intencional e reiterada, a prestar auxílio imediato a uma doente que havia sido acometida de uma convulsão e que, encontrando-se a cair da cadeira de rodas onde se encontrava sentada, tinha de ser colocada numa maca.

Ac. do STJ de 12.01.2017

1. Provado que a trabalhadora, que exercia as funções de estilista, responsável pela elaboração de coleção de roupa de homem, demonstrou reiterada indiferença pelas sucessivas advertências por parte da Administração da ré para que executasse o trabalho em sintonia com as determinações da sua chefia e cumpriu os prazos estabelecidos, e que não deu justificação para o não atendimento dos pedidos de informação que lhe foram dirigidos por superiores hierárquicos e companheiros de trabalho, bem como para a não entrega atempada do trabalho que lhe estava confiado, violou, culposamente e de forma grave, os deveres de cumprir as ordens e instruções do empregador atinentes a execução do trabalho e de realizar com zelo e diligência as funções que lhe estavam confiadas.

2. Neste contexto, este comportamento tornou, pela sua gravidade e consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, verificando-se, assim, justa causa para o despedimento.

Ac. do TRP de 13.02.2017: Tendo a trabalhadora dito ao empregador e demais colegas que padecia de cancro, quando tal não correspondia à verdade, e em consequência do que aquele lhe permitia alguns atrasos no início da prestação laboral sem exigir justificação dos mesmos, na convicção de que resultavam dos tratamentos a tal doença, violou a mesma os deveres de probidade, lealdade e de boa-fé, consubstanciando tal comportamento justa causa de despedimento.

Ac. STJ de 22.02.2017 1.º A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 351.º, n.º 1, do Código de Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral; 2.º Na atividade bancária, a exigência geral de boa-fé na execução dos contratos assume um especial significado e reveste-se por isso de particular acuidade pois a relação juslaboral pressupõe a integridade, lealdade de cooperação e absoluta confiança da/na pessoa contratada; 3.º Viola os deveres de obediência e zelo, consagrados nas alíneas d) e c), do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 128.º, do mesmo Código do Trabalho, o trabalhador responsável pela gestão de agência bancária que realiza operações bancárias com clientes da agência que gere, alguns deles seus familiares, utilizando user names e passwords de outros trabalhadores da agência e não obtendo a assinatura dos mesmos clientes nos documentos que titulam as operações realizadas. 4.º - A conduta descrita no número anterior, face à especificidade das funções de gerente, quebra de forma irreparável a relação de confiança entre as partes tornando inexistente a sua manutenção e íntegra, por tal motivo, justa causa de despedimento.

Ac. TRP de 13.03.2017 I - Constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador/motorista que, fazendo o transporte de utentes (doentes) da Ré, recebeu destes determinados pagamentos pelo serviço prestado pela Ré não lhe tendo, todavia, feito a entrega dos valores recebidos. II - Tal comportamento, independentemente dos montantes em causa, é suscetível de abalar a confiança da Ré na idoneidade, honestidade e probidade do

comportamento do A., confiança essa pilar indispensável à possibilidade/exigibilidade de a Ré manter a relação laboral, pelo que, pela sua gravidade, consubstancia justa causa de despedimento.

Ac. do TRL de 22.03.2017 Justa causa. Constitui justa causa de despedimento a conduta da Autora que se traduziu na concretização de uma compra e venda/encomenda à revelia das normas internas da empresa e em prejuízo da mesma (valor do desconto de 20/prct. destinado a empregado e feito ao cliente) e negação reiterada ao seu superior hierárquico de tal realidade.

Ac. STJ de 30.03.2017 Justa causa. Faltas. 1- Integra justa causa de despedimento do trabalhador ter este faltado injustificadamente ao serviço 22 dias seguidos, situação agravada pelo facto de ter ignorado uma comunicação do empregador que o informava de que estava a faltar sem qualquer justificação e que isto o fazia incorrer em faltas injustificadas, podendo por isso ser alvo de actuação disciplinar.

Ac. STJ de 30.03.2017 1. Não se pode extrair da conjugação do disposto no n.º 1, do art.º 357.º, do Código do Trabalho, com o seu n.º 7, que o trabalhador deva ter conhecimento da decisão final sobre o despedimento antes de decorrido o prazo de 30 dias para o empregador proferir a decisão. 2. A particularidade própria do procedimento de despedimento de que a comunicação da decisão ao trabalhador determina a imediata cessação do vínculo laboral afasta o regime previsto no art.º 330.º, n.º 2, do Código do Trabalho, que dispõe que a aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade. 3. A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento, para se tornar eficaz e ter a virtualidade de fazer cessar o vínculo laboral, terá de ser efetuada dentro do prazo perentório concedido pelo legislador para a tramitação do procedimento, que é de um ano contado da data em que for instaurado.

Ac. STJ de 27.04.2017 Justa causa de despedimento. Dever de obediência. Dever de zelo e diligência. 1. O trabalhador, que exerce funções de vendedor de equipamentos, que não cumpre uma ordem dada pelo empregador, sem qualquer justificação, apesar de lhe terem sido feitas várias insistências, para proceder à elaboração diária de um relatório das atividades por si desenvolvidas, nomeadamente, contendo a informação de visitas a clientes, estado dos processos pendentes, novos clientes e prospeção de mercado que andasse a fazer, viola o dever de obediência, a que está adstrito, nos termos do art.º 128.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho. 2. O mesmo trabalhador ao não enviar prontamente as propostas de venda aos clientes, ao não fazer o acompanhamento das propostas junto dos mesmos, ao não prestar informações aos colegas de trabalho sobre o estado das vendas, ao não acompanhar a execução das obras para tentar resolver eventuais problemas, não atuou da forma que era de esperar de um trabalhador médio, violando os deveres de zelo e diligência e de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos no art.º 128.º, n.º 1, alíneas c) e h), do Código do Trabalho. 3. O comportamento do trabalhador ao não apresentar os relatórios que lhe foram solicitados pelo empregador e a falta de zelo e diligência na execução do trabalho, constituem atos graves, ilícitos e culposos, com reflexos negativos na organização do empregador, quer ao nível do seu negócio, quer a nível da disciplina interna da empresa. 4. Os referidos atos ilícitos e culposos, pela gravidade das suas consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, integrando justa causa para despedimento.

Ac. STJ de 27.04.2017 Professor. Deveres laborais. Justa causa de despedimento. 1. A ofensa à integridade física de um aluno, perpetrada por um professor, no decorrer de uma aula, tem de se qualificar como um ato grave, antipedagógico, que é repudiado pela comunidade. 2. O referido ato ilícito e culposos, pela gravidade das suas consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, integrando justa causa para despedimento.

Ac. TRE de 28.04.2017 Dever de lealdade. Justa causa de despedimento. 1. A violação do dever de lealdade, consignado no art.º 128º, nº 1, al. f), do Código do Trabalho, constitui infração disciplinar, e pode configurar justa causa para despedimento do trabalhador. 2. A constituição de uma sociedade comercial concorrente da entidade empregadora, podendo traduzir tal violação, só importará porém no dever de indemnizar se estiver demonstrado que houve diminuição da faturação, resultante do desvio de clientes promovido pelo trabalhador.

Ac. STJ de 18.05.2017 Dever de obediência. Faltas injustificadas. Abuso de direito. 1. A conduta de um trabalhador, com funções de diretor numa instituição bancária, que não cumpre uma ordem legítima do seu empregador para se apresentar em determinado dia, mantendo-se numa situação de faltas injustificadas de 15/02/2015 a 22/04/2015, e que deu azo a uma quebra da relação de confiança existente, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, integrando justa causa de despedimento. 2. O Autor ao peticionar ao empregador as despesas referentes à renda de habitação, condomínio, propinas das escolas dos filhos e respetivas mensalidades, que o empregador assumiu, contratualmente, pagar-lhe, referentes ao período em que exerceu funções de diretor (01/01/1998 a 31/08/2000 e de 05/11/2014 a 28/07/2015) e de administrador (01/09/2000 a 05/11/2014), quando nunca as peticionou, e sendo que durante parte desse período integrou o Conselho de Administração do empregador, excede manifestamente os limites impostos pela boa-fé e o fim social e económico do seu direito.

Ac. STJ de 18.05.2017 Justa causa de despedimento. III Provando-se que o trabalhador, ..., não registou consumos de clientes e se apropriou dos quantitativos pagos por aqueles, relativamente aos consumos efectuados, não tendo

registado essas quantias, nem constando as mesmas do fecho diário da caixa, ocorre justa causa para o seu despedimento.

Ac. STJ de 22.06.2017 Justa causa de despedimento. 2 - Não basta, para aferição da justa causa de despedimento, que se verifique um comportamento culposo e ilícito do trabalhador, sendo ainda necessário que esse comportamento tenha como consequência necessária a impossibilidade prática e imediata de subsistência do vínculo laboral a ser aferida não em termos de impossibilidade objetiva, mas de inexigibilidade para a outra parte da manutenção daquele vínculo laboral em concreto, considerando entendimento de um bonus pater familias, de um empregador razoável. 3 - Tendo o A. sido anteriormente sancionado pela entidade empregadora por não lhe ter comunicado a ocorrência de acidente de viação com um veículo de sua propriedade conduzido por aquele, constitui justa causa de despedimento o facto de posteriormente ter omitido nova informação de outro acidente com veículo propriedade da Ré e por si conduzido, bem como, sendo encarregado de 1ª, ter colocado, na construção de uma bancada, o betão ciclópico aplicando os elementos isoladamente e não previamente misturados como era do seu conhecimento, o que obrigou à sua posterior demolição e, bem assim, ter decidido, por sua iniciativa, não construir a escada de acesso às bancadas que se encontrava prevista no projeto da obra.

Ac. TRL de 11.10.2017 Justa causa de despedimento. Dever de lealdade. Procedimento disciplinar. 1- O conceito de justa causa de despedimento corresponde a um comportamento do trabalhador violador dos seus deveres contratuais, gerador de uma crise contratual de tal modo grave e insuperável que provoca uma ruptura irreversível entre as partes contratantes de modo a não ser exigível a um empregador normal e razoável a continuação da relação laboral. 2 - Integra justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que tirou gasóleo do bidon que pertencia à empregadora, para um qualquer recipiente, para o fazer seu, colocando-o assim fora da disponibilidade daquela, sendo que, anteriormente, já fora punido disciplinarmente pela prática de furto de gasóleo da empregadora.

Ac. do STJ de 08.03.2018 Dever de obediência. Dever de zelo. Justa causa de despedimento. 1 - A noção de justa causa de despedimento, consagrada no artigo 351.º, n.º 1, do Código de Trabalho de 2009, pressupõe um comportamento culposo do trabalhador, violador de deveres estruturantes da relação de trabalho, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral; 2 - Apesar de ilícita, não é proporcionalmente adequada para justificar a aplicação da sanção de despedimento, a recusa de cumprimento de uma ordem do empregador no sentido de ser efetuada uma operação de recolha de leite que envolvia circulação por caminhos que sujeitavam o veículo a trepidações, levada a cabo por um motorista que informou o empregador que não iria aguentar a execução de tarefas associadas àquela operação, sendo certo que havia estado de baixa médica até dias antes, e já a sua saúde se havia ressentido anteriormente com uma tarefa idêntica que lhe havia sido ordenada e que ele acedera a realizar.

Ac. do TRL de 11.07.2018 Acção de impugnação da licitude e regularidade do despedimento. Despedimento por justa causa. Publicação de texto em página da rede social facebook. Expressões de carácter difamatório e injurioso da personalidade de um administrador da empregadora. Um trabalhador altamente qualificado e detentor de uma categoria profissional responsável, nessa mesma medida elevava ao máximo o exercício do dever de manter uma especial conduta correcta no desempenho dessas funções, pelo que a violação culposa desses deveres, como foi no caso concreto, torna praticamente impossível a manutenção da relação laboral. Como decidido pelo Supremo Tribunal de Justiça num caso similar, ainda que separado pelo meio utilizado, se o trabalhador subscreveu uma carta contendo afirmações que ofenderam a honra e a vida privada e familiar de um superior hierárquico e de uma trabalhadora, e que eram desnecessárias para o exercício do direito de crítica contra a gestão da empresa, violando, assim, o trabalhador, culposamente, deveres de urbanidade para com as pessoas visadas na carta. Tendo o trabalhador antecedentes disciplinares, não é exigível à empregadora a manutenção da relação laboral, por estar posta em crise a permanência da confiança em que se alicerçava a relação de trabalho, verificando-se justa causa para o despedimento. E não se diga, que no caso sub judicio o perfil do utilizador revestia-se de cariz privado, uma vez que aquilo que se provou foi algo diferente, a saber, que a sua página era acessível e a publicação era então visível pelos amigos no facebook ou que a assunção que é feita da publicação postada no facebook ao concreto administrador da empregadora emergiu da associação feita e não sustentada e fundamentada em qualquer tipo de prova pois que desde logo tal associação resultava evidente para os trabalhadores da apelada que eram seus amigos no Facebook.

Ac. do TRP de 10.09.2018 Contrato de trabalho. Despedimento. Justa causa. Dever de urbanidade. Dever de respeito. Viola os deveres de urbanidade e respeito, por forma a justificar o despedimento, a conduta do trabalhador que profere para um seu superior hierárquico na empresa, as expressões “vai para o c.....”, “filho da p.....”, “parto-te os dentes”, quando este chamou a sua atenção para o facto de chegar atrasado ao trabalho.

Ac. do TRP de 11.10.2018 Contrato de trabalho. Bombeiro voluntário. Passagem ao quadro de reserva. Despedimento. Justa causa. I - Existindo uma relação de assalariado, entre o trabalhador e a empregadora (Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários) estabelecida através da celebração de um contrato de trabalho, onde não se condicionou a sua contratação ao facto daquele ser bombeiro voluntário e exercendo ele, paralelamente, às funções para que foi contratado, as funções de bombeiro voluntário no Corpo de Bombeiros Voluntários que aquela detém, o autor não pode ser sancionado disciplinarmente, no âmbito da sua relação laboral, por comportamentos que lhe são imputados como cometidos no exercício e qualidade de bombeiro voluntário e pelos quais foi devidamente sancionado pelo Comandante, daquele Corpo de Bombeiros, nos termos do regime legal aplicável, definido pela Portaria 32-A/2014 de 7 de Fevereiro. II - O ser colocado no quadro de reserva, enquanto

bombeiro voluntário, não pode servir de fundamento para fazer cessar a relação laboral que não foi estabelecida naquela qualidade. III - A lei não impõe que só possam trabalhar como assalariados nas Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários aqueles que tenham a qualidade de bombeiros. IV - Nem impõe que a perda da qualidade de bombeiro possa implicar a impossibilidade de prestar trabalhos nas Associações Humanitárias respectivas ou de estas receberem o trabalho.V - Os comportamentos descritos, a título exemplificativo, no nº 2 do art. 351.º do CT, não devem ser apreciados isoladamente, mas devem ser conjugados com a cláusula geral constante do nº 1 do mesmo preceito.VI - Só em casos culposos e particularmente graves é admissível o despedimento do trabalhador, devendo, tanto a culpa como a gravidade do comportamento (em si mesmo e nas suas consequências) e o decorrente juízo de prognose da aludida impossibilidade, estruturarem-se em critérios objectivos e de razoabilidade de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou de um empregador normal em face das circunstâncias de cada caso em concreto.VII - Apenas, quando nenhuma outra sanção seja susceptível de sanar a crise contratual aberta pelo comportamento culposo do trabalhador é inexigível ao contraente interessado na desvinculação o respeito pelas garantias da estabilidade do vínculo.

Ac. do STJ de 23.05.2018 Caducidade do procedimento disciplinar. Inquérito prévio. I. Perante o conhecimento da prática por um trabalhador de factos suscetíveis de integrarem infrações disciplinares o empregador, se o pretender sancionar, terá que iniciar o procedimento disciplinar com a notificação da nota de culpa nos sessenta dias posteriores àquele conhecimento, sob pena de caducidade do respetivo direito. II. Se os factos conhecidos e as circunstâncias em que foram praticados, não estiverem suficientemente esclarecidos, de forma a fundamentar a nota de culpa, poderá o empregador proceder a um inquérito prévio a iniciar nos trinta dias subsequentes àquele conhecimento, para proceder ao apuramento dos factos e à recolha das respetivas provas, interrompendo-se assim o prazo de caducidade de sessenta dias a que alude o art.º 329.º, n.º 2 do Código do Trabalho. III. Após a conclusão do inquérito prévio, o trabalhador deve ser notificado da nota de culpa nos trinta dias posteriores, sob pena de caducidade do direito de exercer o procedimento disciplinar, atento o disposto no art.º 352.º do Código do Trabalho.

Ac. do TRL de 11.01.2017 I - A mera omissão na papeleta hospitalar junta ao Procedimento Disciplinar da referência a convulsão sofrida pela doente não viola, de forma absoluta e irremediável, o direito de defesa do trabalhador arguido.II - O legislador laboral, para efeitos de verificação da invalidez insanável do procedimento disciplinar, reconduz essencialmente tal direito de defesa a possibilidade oportuna e esclarecida de resposta a Nota de Culpa, com a indicação da prova que entender por pertinente, bem como a prévia consulta dos elementos existentes no dito procedimento, com vista a preparar devida e objetivamente essa sua defesa.III - Constitui justa causa de despedimento a conduta do Autor que, com a categoria profissional de assistente operacional e a desempenhar funções no Hospital de Santa Maria, se recusou, de forma intencional e reiterada, a prestar auxílio imediato a uma doente que havia sido acometida de uma convulsão e que, encontrando-se a cair da cadeira de rodas onde se encontrava sentada, tinha de ser colocada numa maca.

Ac. do STJ de 14.11.2018 Nota de culpa. Descrição circunstanciada dos factos. I - A nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador, em termos de modo, tempo ainda que aproximado, e de lugar, de forma a permitir que aquele organize, de forma adequada, a sua defesa, sob pena de invalidez do procedimento disciplinar.

Sofia Monge

Catarina Melo