



## **Efeitos da prisão e da prisão preventiva nas relações laborais: o trabalhador foi preso, e agora?**

Saber o que acontece ao contrato de trabalho de alguém que é preso, é um tema que comporta várias questões difíceis e zonas cinzentas, onde os direitos fundamentais dos trabalhadores colidem com os interesses legítimos do empregador.

Primeiramente, analisemos os casos em que ocorra prisão preventiva do trabalhador. Ainda que esta seja uma medida cautelar provisória, que não determina sequer a culpabilidade definitiva do trabalhador e ainda que a mesma não esteja relacionada com a sua actividade profissional, é uma medida capaz de gerar problemas sérios, tensões graves e profunda desconfiança na relação laboral, mas desde logo, pelo menos, a impossibilidade, ainda que temporária, de realização da actividade.

Por um lado, o trabalhador deve ser protegido à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana e da presunção de inocência (artigos 1º e 32.º n.º2 da Constituição da República Portuguesa) até que seja conhecida a decisão final transitada em julgado, isto é, a decisão definitiva que faz caso julgado. Por outro lado, a ausência prolongada do trabalhador levanta alguns problemas ao empregador, uma vez que, se a ausência do trabalhador se prolongar muito no tempo, pode haver causa justificativa da perda definitiva do interesse na relação laboral. Para além disto, a suspeita da prática de um crime, pode comprometer e muitas vezes compromete a relação de confiança e o ambiente dentro da própria empresa.

Existe uma grande incerteza jurídica no que respeita às soluções de abordagem às várias perspectivas de resolução deste tema, uma vez que a legislação laboral portuguesa é omissa face ao mesmo, pelo que a doutrina e jurisprudência têm analisado caso a caso, decidindo conforme as especificidades e os concretos contornos de facto dos mesmos.

Entende-se que os casos de prisão preventiva determinam, até ao conhecimento da sentença ou do acórdão final condenatório, a não imputabilidade das faltas a culpa do trabalhador e provocam a consequente suspensão do contrato de trabalho.<sup>1</sup>

Nos casos em que à prisão preventiva se siga uma sentença condenatória de prisão efectiva, levanta-se a questão de saber o que acontece à natureza das faltas cometidas durante a prisão preventiva do trabalhador. Há quem defenda que, estabelecendo-se a culpa do trabalhador arguido, existe, também, um juízo de imputabilidade relativo às faltas cometidas pelo menos em virtude da prática do crime. Por outro lado, há quem defenda que a sentença condenatória apenas poderá ser relevante para o efeito da qualificação de faltas para o futuro, não podendo retroagir os seus efeitos. De notar que a culpa definitiva só é confirmada com o trânsito em julgado da sentença, e essa decisão não pode, retroactivamente, tornar injustificadas as faltas cometidas durante a prisão preventiva, uma vez que, esta última, nada mais é do que uma medida provisória e cautelar assente apenas em indícios e não em prova já não contraditável.

No entanto, quando haja condenação e esta impeça o trabalhador de prestar a sua actividade, surge um conflito entre os direitos fundamentais do próprio trabalhador e os interesses legítimos do empregador. Dispõe o artigo 30.º n.º 4 da Constituição da República Portuguesa que *“nenhuma pena envolve como efeito necessário a perda de quaisquer direitos civis, profissionais ou políticos.”* Este normativo concede ao trabalhador uma garantia e, por sua vez, limita a utilização do fundamento da condenação em pena de prisão como suficiente para, de forma automática e sem mais, justificar o despedimento. Todavia, tal factualidade não impede o empregador de, verificadas as condições para tal, fundamentar o despedimento nas faltas cometidas pelo trabalhador em razão do cumprimento da pena de prisão.

Por um lado, o trabalhador não faltou por vontade própria, mas sim como consequência da pena que lhe foi decretada, por outro lado, o empregador não deve ser obrigado a suportar, mais, os efeitos da sua ausência, principalmente, se o trabalhador deveria ter previsto que a prática do crime poderia resultar na sua impossibilidade de trabalhar.

Além da suspensão do contrato de trabalho e do possível despedimento com justa causa, a caducidade do contrato pode ocorrer como consequência das faltas derivadas da obrigatoriedade do cumprimento da pena de prisão. Ou seja, o contrato caduca caso haja uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva por parte do trabalhador

---

<sup>1</sup> Neste sentido, veja-se o decidido pelo [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12 de Setembro de 2018, proferido no âmbito do processo n.º 11462/17.7T8LSB.L1-4](#) “I– Não constituem faltas injustificadas as ausências ao serviço do trabalhador, desde o dia 10/5/2016 até 31/12/2016, durante 161 dias úteis de trabalho, que foram dadas por força da medida de suspensão preventiva de funções que lhe foi aplicada pelo juiz de instrução no final do 1.º interrogatório de arguido, que teve lugar no âmbito do inquérito crime que foi deduzido contra ele e contra um seu colega de trabalho e que, já tendo acusação formulada pelo MP, ainda não foi julgado por sentença crime transitada em julgado. II– Essas faltas encontram-se legalmente cobertas e justificadas pelo disposto na parte final da alínea d) do número 2 do artigo 249.º do CT/2009. III– As faltas em questão, ainda que justificadas, não obrigam ao pagamento de qualquer retribuição ao dito trabalhador faltoso, perante o disposto nos artigos 255.º, número 1, 295.º, número 1 e 296.º, números 1 e 3 do CT/2009, dado determinarem, desde logo, a suspensão do contrato de trabalho desde o início da suspensão preventiva de funções, face à previsibilidade de que a sua duração irá exceder o prazo de 1 mês.”

para prestar o seu serviço, conforme dispõe o artigo 343.º, alínea b), do Código do Trabalho.

Quando abordamos os casos em que haja uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva relativamente à prestação do serviço por parte do trabalhador, é importante ter presente tanto os casos em que a prestação do trabalho é afectada de tal forma que não é razoável exigir ao empregador aceitar essa mesma prestação; como os casos em que a impossibilidade tem uma duração tão longa que torna inviável para o empregador esperar pela retoma do cumprimento do contrato.

Como já foi mencionado, este é um tema que comporta várias questões difíceis e zonas cinzentas, uma vez que a legislação é omissa relativamente ao mesmo, o que faz com que as soluções passem por uma avaliação casuística, especialmente no que toca a crimes não dolosos e a penas mais curtas, onde se pode e muitas vezes deve aplicar-se a suspensão do contrato de trabalho, ao invés do regime das faltas injustificadas. Para além disto, embora os crimes extralaborais, geralmente, não afectem o contrato; em casos extremos podem mesmo vir a constituir justa causa de despedimento, caso afectem grave e irremediavelmente a imagem da empresa ou violem directamente direitos laborais, tais como a lealdade e a probidade.

A prisão preventiva deve ser sempre um tema tratado com bastante cuidado, uma vez que, enquanto não houver condenação, o trabalhador deve beneficiar o mais amplamente possível dos princípios da dignidade da pessoa humana e da presunção da inocência, parecendo-nos mais adequado aplicar a suspensão do contrato de trabalho e evitar sanções disciplinares ou despedimentos nesta fase mais precoce do processo.

Já no que diz respeito ao cumprimento da pena efectiva de prisão, é compreensível que o empregador não deva ser obrigado a manter, indefinidamente, um contrato de trabalho quando haja uma condenação desta natureza. No entanto, nem todas as penas devem ter os mesmos efeitos, por exemplo, penas de prisão mais curtas, ou crimes que não tenham um impacto laboral directo ou mesmo indirecto, podem, em concreto, justificar a aplicação de soluções menos gravosas, tal como a continuação da suspensão do contrato de trabalho.

Posto isto, o caso concreto deve ser analisado em todas as suas vertentes essenciais e circunstanciais desde logo com base na duração da pena, na própria natureza do crime praticado e no impacto laboral e na entidade patronal que a situação venha a ter. Será sempre necessário e útil obter uma opinião fundamentada de advogada ou de advogado que analise cuidadosamente as circunstâncias individuais e empresariais do caso concreto e aconselhe individual ou empresarialmente os caminhos a seguir.

*Vanessa Pinheiro*

*Maria Poças*