

# CIRCULAR INFORMATIVA | Nº149

TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL - JURISPRUDÊNCIA



ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE ALUGUER DE AUTOMÓVEIS SEM CONDUTOR

T  
R  
A  
B  
A  
L  
H  
O  
  
E  
  
S  
E  
G  
  
S  
O  
C  
I  
A  
L



## JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO

Exmos. Senhores Associados e Membros Aliados,

Sobre o tema mencionado em epígrafe, que entendemos ser de considerável relevância enquanto referência em situações do foro legal, transcrevemos na íntegra o respetivo sumário do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30 de março de 2022.

Chamamos ainda a atenção de V. Exas. para o facto de que o acórdão referido resolveu apenas o caso concreto a que se reporta, não tendo força de lei.

1. A noção de justa causa de despedimento consagrada no art. 351º do Código do Trabalho 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. Na apreciação da inexigibilidade da manutenção do vínculo laboral, para além das circunstâncias que se mostrem particularmente relevantes no caso, ponderam-se, com objetividade e razoabilidade, os fatores a que alude o nº 3 do art. 351º, aferindo-

se a final a gravidade do comportamento em função do grau de culpa e da ilicitude, como é regra do direito sancionatório, nela incluído necessariamente o princípio da proporcionalidade, convocado aquando da opção pela adequada sanção disciplinar – art. 330º

3. O despedimento-sanção é a solução postulada sempre que, na análise diferencial concreta dos interesses em presença, se conclua – num juízo de probabilidade/prognose sobre a viabilidade do vínculo, basicamente dirigido ao suporte psicológico e fiduciário que a interação relacional pressupõe – que a permanência do contrato constitui objetivamente uma insuportável e injusta imposição ao empregador, ferindo, desmesurada e violentamente, a sensibilidade e liberdade psicológica de uma pessoa normal colocada na posição do real empregador.
4. Viola os deveres de obediência e lealdade, previstos respetivamente nas alíneas e) e f) do nº 1 do art. 128º do Código do Trabalho de 2009, o trabalhador, operador de posto de abastecimento, que, por diversas vezes, à revelia de ordens e instruções do empregador, registou, no âmbito das suas funções, aquisições de combustível por clientes, mas utilizando o seu cartão Continente, nele registando o benefício da aquisição, que poderia utilizar em compras nos hipermercados Continente ou em aquisições de combustível nos postos da Ré, a fim de obter benefício indevido.
5. Tal conduta afeta intoleravelmente a confiança que o empregador nele depositava, tornando inexigível a manutenção da relação de trabalho, integrando justa causa de despedimento.

(Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30 de março de 2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC, o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida